

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

前節では、高年齢者の就業の場として、雇用を中心にみてきたが、高年齢者の場合、年齢が上がるにつれ、雇用以外の多様な働き方、雇用であっても普通勤務以外の勤務形態など、その就業形態、就労の場は多様性を増す。そこで、本節では、最初に、企業におけるフルタイム雇用以外の多様な就業形態、就労の場について、概観する。

さらに、諸外国における高年齢者をめぐる諸制度の現状、変化を確認した上で、最後に、我が国における高年齢者就業の課題とそのための対応の方向を考える。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

1) 高年齢者の多様な就業形態,就労の場 (多様な高年齢者の引退過程)

高年齢者の就業形態の変化をみると,企業におけるフルタイム雇用から,多様な就業形態,就労の場を経て,引退へとソフトランディングする形をとっている。労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年(平成8年))によれば,普通勤務雇用者の高年齢者全体に占める割合は,年齢が高まるに従って低下する傾向にあるが,特に,多くの企業が定年年齢としている60歳に至ると大きく低下する。一方,不就業者,短時間勤務雇用者,自営業主・家族従業者,任意就業・内職が,60歳台前半にその割合を高めている(第2-(3)-1図)。

こうした高年齢者の就業状態の多様性は,定年等の制度的な要因に加え,高年齢者の健康,収入面の状況に個人差があることを反映していると考えられる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

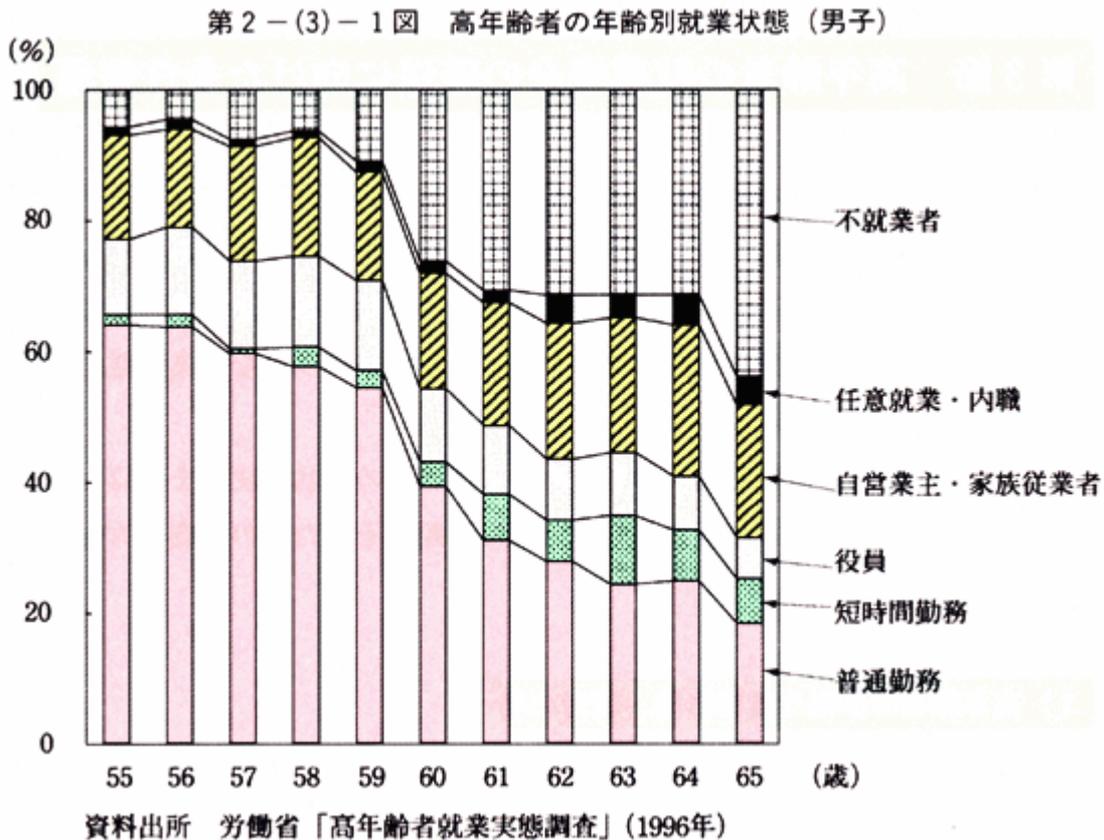
第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

1) 高年齢者の多様な就業形態,就労の場

(拡大が求められる高年齢者の短時間雇用機会)

まず,こうした多様な就業形態のうちの,短時間雇用について詳しくみてみよう。「高年齢者就業実態調査」によれば,男子の短時間雇用者比率(雇用者の中で短時間雇用者が占める比率)は,55~59歳層で3.1%,60~64歳層で19.0%と加齢に伴い高くなっている。また,高年齢者の場合,不就業者のなかでも,短時間雇用ならば就業が可能である者も多いと考えられる。適当な仕事が見つからず仕事に就けなかった高年齢者の希望就労形態をみると,55~59歳層では,普通勤務が多いが,60~64歳層では,短時間勤務と普通勤務はほぼ同程度である(第2-(3)-2図)。特に,60~64歳層については,短時間勤務の雇用機会の増加は,高年齢者の就業促進に有効であると考えられる。

第2-(3)-1図 高年齢者の年齢別就業状態



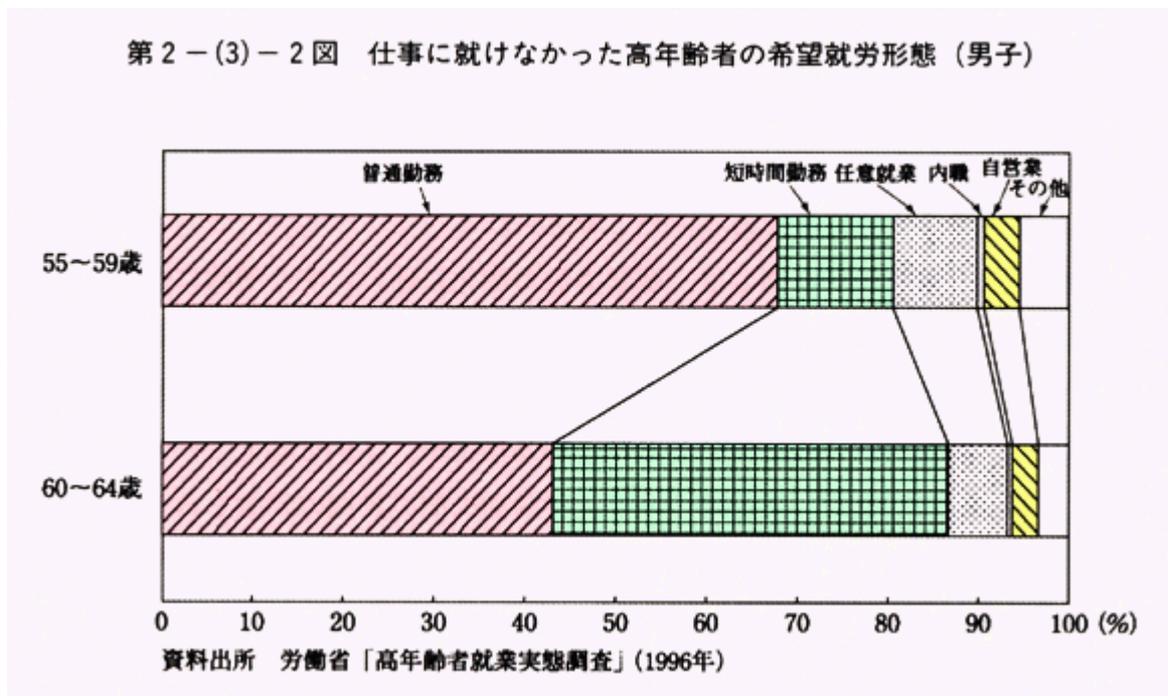
普通勤務と短時間勤務の就業理由(男子60~64歳層)を比べると,「経済上の理由」が占める割合は,前者が81.9%,後者が69.2%であり,短時間勤務の方が水準が低い(付属統計表第116表)。また,パートタイム労働者がパートを就業形態として選んだ理由(男子60~64歳層)をみると,「勤務時間・日数を短くしたいか

ら」、「自分の都合よい時間(日)に働きたいから」が3割と高い(付属統計表第117表)。これは、高年齢者の場合、健康上の制約があったり、また、収入面の状況等から必ずしもフルタイムをせざるを得ない状況にはないケースが多いためと考えられる。ただし、短時間勤務の場合でも、経済上の理由をあげている割合は7割近くに達している点及びパートを選択した理由のうち「正社員として働ける会社がないから」が2割を超えている点には留意が必要であり、高年齢者の短時間雇用を単なる生きがい就労と割り切ることはできない。

「高年齢者就業実態調査」をみると、60歳以上の高年齢者の短時間勤務について、現在、当該就業者がいる事業所割合は、主要業務については、1割に満たず、今後の予定についても半数の事業所が雇用する考えを持っていない(付属統計表第118表)。また、高年齢者雇用に際して発生する問題点をみると、7割以上の企業が「応募者があっても職種、勤務状況等がなかなか合わない」をあげており、労働時間の面で高年齢者の希望が事業所の希望とかみ合っていない可能性が示唆される(付属統計表第119表)。しかし、さきにみたように、高年齢の不就業者のなかで短時間雇用を希望する者は多く、彼らの意欲を無駄にしないためには、短時間雇用の機会の拡大が必要である。

今後、企業としても、高年齢者の短時間就労を、コストを削減できる、業務の繁閑に対応することができるなどの点を評価して、積極的に活用していくことが望まれる(事例参照)。

第2-(3)-2図 仕事に就けなかった高年齢者の希望就労形態



(事例)株式会社B:新規業務開拓を利用した高年齢技能者の活用株式会社Bは、常用労働者約2,000名のバス会社で、路線バス、観光バス事業を中心に事業展開を行っている。

近年、企業のアウトソーシング意欲の高まりを背景に、一般企業の送迎バス運行の請負が増加してきている。こうした業務は、日勤で、運賃徴収業務もなく負担が軽いことから、定年退職した運転手に声を掛け、パートタイムで働いてもらっている(定年年齢は60歳)。会社には、賃金負担が少なく、顧客のコスト削減ニーズにもこたえられるメリットがあり、労働者にも、交替制勤務よりも負担が軽く、勤務時間によっては厚生年金が満額支給されるメリットがある。

定期観光バス事業でも、シーズンによる繁閑がある場合、高年齢者のパートタイムの活用をしている。

なお、いったん退職した者でも、運転手としての技能は簡単に衰えるものではなく、ごくわずかの研修で勤が戻ってくるため、新規採用より費用の面でも有利である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

1) 高年齢者の多様な就業形態,就労の場

(今後とも注目される自営業,独立開業)

高年齢者の就業の場として,自営業は,企業における雇用に次いでシェアが大きい。総務庁統計局「労働力調査」(1996年)により,自営業主・家族従業者が就業者に占める割合(男子)をみると,年齢計では15.8%であるが,55~59歳層では19.9%,60~64歳層では30.4%と,高年齢層における水準は高い。これは,自営業の場合,定年がない,就労時間の融通がききやすい等,高年齢者にとって働きやすい環境であるためと考えられる。

自営業主・家族従業者割合は,産業構造の変化に伴い,すう勢的に低下しているが,一方で,ベンチャービジネスの起業など,独立開業の機運の高まりがみられる。新規開業企業の開業時の経営者の年齢をみると,50歳以上層の占める割合は,時系列的にみて伸びており,1995年現在,2割を超えている(附属統計表第120表)。また,男子について,年齢別に開業動機の特徴をみると,若年,壮年層では,「自分の裁量で仕事をしたい」,「働きに応じた収入を得たい」,「自分の力を試してみたい」の割合が高いが,55歳以上層では,「資産を活用したい」,「定年がない」,「自分の裁量で仕事をしたい」,「社会の役に立つ仕事をしたい」の割合が高くなっている(第2-(3)-3表)。新規開業は,定年と無縁である点もさることながら,資産の活用,社会性等の理由などのキャリアを積んだ高年齢者に特徴的な動機からも行われており,今後とも高年齢者の就業の場として注目される。

第2-(3)-3表 新規開業した者の開業動機

第2-(3)-3表 新規開業した者の開業動機(3つまで回答、上位5項目)

(単位 %)

年齢階級	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
年齢計	自分の裁量で仕事をしたい (40.7)	自分の力を試してみたい (34.7)	働きに応じた収入を得たい (33.9)	キャリアを生かしたい (29.5)	定年がない (20.9)
29歳以下	自分の力を試してみたい (54.8)	働きに応じた収入を得たい (41.1)	自分の裁量で仕事をしたい (38.2)	キャリアを生かしたい (23.7)	好きな仕事を続けたい (23.7)
30~44歳	自分の裁量で仕事をしたい (45.6)	働きに応じた収入を得たい (39.7)	自分の力を試してみたい (38.5)	キャリアを生かしたい (30.7)	好きな仕事を続けたい (19.7)
45~54歳	自分の裁量で仕事をしたい (40.9)	キャリアを生かしたい (35.4)	定年がない (34.6)	働きに応じた収入を得たい (28.7)	自分の力を試してみたい (27.0)
55~59歳	資産を活用したい (44.2)	定年がない (33.7)	自分の裁量で仕事をしたい (25.3)	キャリアを生かしたい (23.2)	事業経営のおもしろさを味わいたい (18.9)
60歳以上	資産を活用したい (67.6)	定年がない (28.1)	社会の役に立つ仕事をしたい (20.9)	自分の裁量で仕事をしたい (16.5)	事業経営のおもしろさを味わいたい (13.7)

資料出所 国民金融公庫「新規開業実態調査」(1995年)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

1) 高年齢者の多様な就業形態,就労の場

(多様な就業ニーズからの任意就業とシルバー人材センター事業)

高年齢者の就業の在り方として,任意就業という形態も重要である。さきにみたように,任意就業に従事する労働者は,加齢に伴い就業者に占める割合を高めている。その就業理由をみると,「経済上の理由」だけでなく,「頼まれたから,時間に余裕があるから」,「いきがい,社会参加のため」などの割合が高く,多様な就業ニーズを持つ高年齢者の受け皿となっている。

任意就業の代表的な形態として,シルバー人材センター事業がある。この事業では,原則60歳以上の高年齢者を会員とし,臨時・短期的な就業機会の提供を行っている。1996年度までに15団体のシルバー人材センター連合と381団体のシルバー人材センターが設置されており,地域社会に密着した形で事業が展開されている。

(事例)Cシルバー人材センター:会員・発注者間の多様化するニーズを調整Cシルバー人材センターは,都市部にある会員数1,600名程度のセンターで,受注は,民間企業や家庭からが非常に多い。また,独自事業として,学習教室なども運営している。筆耕や襖張りなどを行うための作業所も有する。

会員の就業内容は,技能群(襖張り替え,大工等),管理群(ビル管理,駐車・駐輪場管理等),一般作業群(清掃,軽作業)など様々である。年齢が高くなるほど軽作業が多くなるが,就業率は年齢間で大きな差はない。入会動機をみると健康上の理由(働くのは健康によいから)が多いが,雇用情勢が厳しい中,経済的な理由が背景にあることも多い。複数のセンターが共同して行う技能講習や,会員相互の技能研修を通じて,会員の技能の向上を図っている。

会員と発注者とのトラブル防止のため,職員立ち会いの下,契約前に,会員を発注者に面接させ,業務内容を相互に確認するなど,きめ細かな対応をしている。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

2) 諸外国における高年齢者対策

(進展する諸外国の高齢化)

各国の65歳以上人口割合の推移及び予測をUnited Nations" World Population Prospects: The 1996 Revision", 総務庁統計局「国勢調査」及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(1997年1月)によりみると、欧米主要国では、これまで日本以上に高齢化が進展していた。日本は、1995年時点では他の諸外国とほぼ同じ15%前後の水準にあるが、今後は高齢化のテンポが他国を上回り、2000年に17.2%の後、2010年に22.0%、2020年に26.9%となるなど、本格的な高齢社会の到来が見込まれている。

また、労働力人口に占める55歳以上の割合をみると、日本は1990年時点で既に、欧米主要各国よりも高い水準にある。欧米主要各国においても今後高まりがみられるが、日本はそれを上回る水準で推移する(第2-(3)-4図)。

日本よりもさきに高齢化が進んでいた欧米主要国は、これにどのように対応してきたのであろうか。以下、各国の高年齢者に関する制度・対策を、就労と所得保障の面からみていくこととする。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

2) 諸外国における高年齢者対策

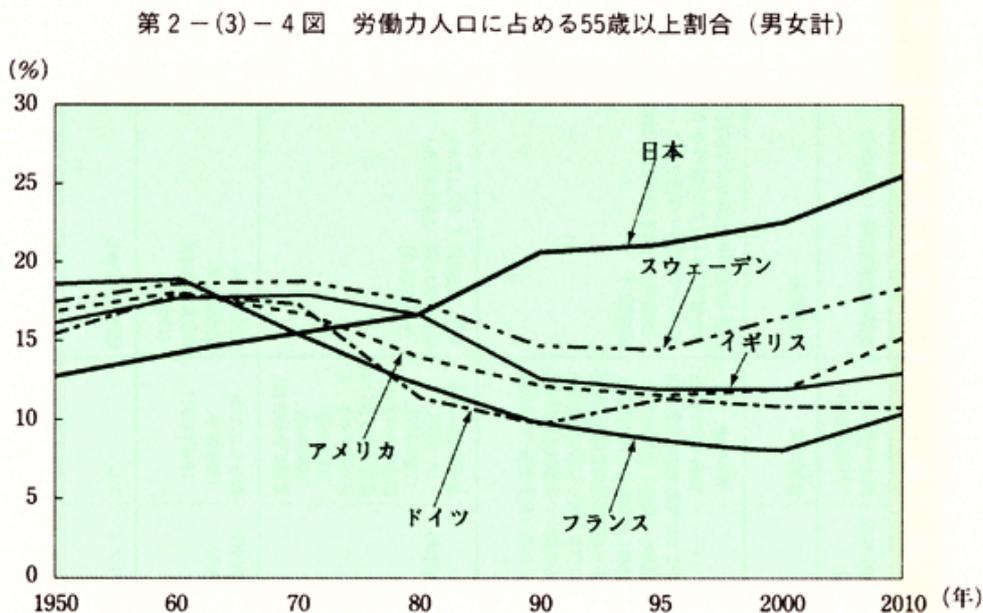
(見直しの進む諸外国の制度)

現在、諸外国においては、年金制度等の高年齢者に関する制度の在り方が問われている。フランスを除く欧米諸国においては、高齢化に伴う財政上の問題から、年金の支給開始年齢の引上げが進められている。また、ドイツのように、これまで若年失業対策として推進されてきた早期引退を促す施策に見直しの動きもみられる。もともと、欧州諸国では若年失業が依然として大きな問題であり、このことが、早期引退を望む高年齢者の就労意識とあいまって、早期引退促進策が行われている主因となっている。

各国別に、最近の動向も含めた制度の概要を紹介しよう(第2-(3)-5表)。

イギリスにおける退職年金の支給開始年齢は、男子が65歳、女子が60歳であるが、女子については、2020年までに65歳に引き上げられる。また、支給開始年齢の繰下げとそれに伴う年金増額については、2010年以降は70歳以降にまで繰り下げることができ、割増率も上がることになった。なお、イギリスには繰上げ年金の制度はない。

第2-(3)-4図 労働力人口に占める55歳以上割合



資料出所 ILO "Economically active population 1950-2010" (1996年)

第2-(3)-5表 各国の年金制度の概要

第2-(3)-5表 各国の年金制度の概要

国名	日本		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	
制度名	国民(基礎)年金 (全国民)	厚生年金保険 (民間被用者)	老齢遺族障害保険(一般国民)	国民保険(一般国民)	労働者年金保険(ブルーカラー) 職員年金保険(ホワイトカラー) 鉱山労働者年金保険	一般制度(民間被用者等)	
老齢給付の内容	定額	報酬比例	報酬比例	定額(基本年金、一階部分) 報酬比例(付加年金、二階部分)	報酬比例	報酬比例	
老齢給付の支給開始年齢	65歳 ----- 60歳) 65歳までは特別支給の老齢厚生年金(定額部分(基礎年金相当額)と報酬比例部分)が支給される(男子は2001年度から定額部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ2013年度からは60歳から65歳までは報酬比例部分のみの支給となる(女子は男子の5年遅れで実施))	男子60歳、女子59歳(1999年度に1994年3月、基礎年金分含む)最近年金を受け始めた男子のケース206,900円(1996年4月、基礎年金分含む)	65歳(2003年から6年かけて65歳から66歳とし、さらに2021年から6年かけて66歳から67歳とする(62歳から64歳で支給開始の場合は減額))	男子65歳、女子60歳(女子は2010年から2020年にかけて65歳となる)	原則として65歳 女子、1年以上の失業者等は60歳 長期(35年)被保険者63歳(2000年から段階的に引き上げられ、女子は2004年末までに、男子の長期被保険者は2001年末までに65歳となる) (希望により3年早くまたは3年遅く支給することができる)	60歳	
老齢給付の平均支給月額	43,000円 (1995年3月末)	全受給者の平均 159,483円 (1994年3月、基礎年金分含む) 最近年金を受け始めた男子のケース 206,900円 (1996年4月、基礎年金分含む)	単身 74,960円(674.1ドル) 夫婦 112,445円(1,011.2ドル) (1993年12月)	階部分(定額) 単身 40,349円(241.8ポンド) 夫婦 68,083円(408.0ポンド) (1993年9月) 二階部分(平均) 15,953円(95.6ポンド) (1993年9月)	全受給者平均 80,524円 (1,197.2マルク) 労働者年金 65,922円 (980.1マルク) 職員年金 95,866円 (1,425.3マルク) (1993年7月)	最高 141,696円(6,665フラン) 最低 67,444円(3,172.34フラン) (1996年1月)	
財源	保険料率	保険料12,300円 (1996年4月)	給与の17.35% (労使折半、1996年10月)	被用者6.2% 使用者6.2% 自営業者12.4% (1996年)	被用者10.0%(所得に応じ軽減) 事業主10.2%(所得に応じ軽減)	19.2%(労使折半、1996年1月)	被保険者 上限付賃金の6.55% 使用者 上限付賃金の8.20%、 賃金総額の1.60%
	国庫負担	給付費の1/3	なし	原則としてなし	なし	給付費以外の部分について一定の国庫補助あり	原則としてなし

資料出所 厚生統計協会「保険と年金の動向1996年」、厚生省資料、大蔵省財政金融研究所「日米欧の経済・社会システムの現状比較」等により作成。
(注) 為替レートは、IMF「International Financial Statistics」による。

ドイツでは、公的年金は、一般高年齢者年金の場合、被保険者期間5年以上で65歳より支給される。一般高年齢者年金については、1988年に支給開始年齢が現行の65歳に引き上げられた。この頃、ドイツの高年齢者雇用対策は、若年者の雇用促進をめざした早期引退の推進から、引退抑制に転換しており、これは主として、年金財政の悪化によるものである。まず、早期引退促進法(58歳以上の労働者を解雇し若年者を雇用した場合に手当の一部を助成)は、1988年をもって施行終了となった。1996年には、年金支給開始年齢が、女子については2000年から2004年末までに60歳から65歳に、長期被保険者のための高年齢者年金、及び失業又は高年齢者パート就労に基づく高年齢者年金(男子)については、2000年から2001年末までに60歳又は63歳から65歳へ引き上げられることとなった。また、高年齢者パートタイム雇用促進法(58~64歳の労働者をパートタイムに転換するとともに若年者を雇用した場合に助成)は1988年から1992年まではあまり利用がされていなかったものであるが、1996年から制度が拡充された。新制度では、事業主が高年齢労働者を早ければ満55歳から、年金の支給が開始されるまで最高5年間パートタイム就労に移行させ、その空きポストに新たに求職登録者等を雇用する場合に、高年齢労働者の賃金の一部が助成される。これは、若年者の雇用機会の拡大、年金財政の健全化とともに、高年齢労働者の希望に合った就労の促進をめざしたものである。これら一連の早期引退促進策の是正は、若年失業が相対的に問題となっておらず、財政上の理由から年金支給開始年齢の引上げを計画しているというドイツの事情を反映しており、後述するフランスとは状況が異なる。

このほか、ドイツにおいては、雇用促進法に基づく雇用創出措置により、高年齢失業者の再就職の促進が図られている。これは、直近18か月に12か月以上失業している等の要件を満たす55歳以上の高年齢失業者を追加的に雇用する事業主に対して、助成を行うものである。

スウェーデンにおいては、財政問題を理由に一般的引退年齢は引上げの方向にある。また、イタリアでも、若年者の雇用促進を図るための早期年金支給制度は見直しの方向にある。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

2) 諸外国における高年齢者対策

(早期引退を促進するフランス)

フランスでは、深刻な若年失業に対応するために、高年齢者の労働供給を抑制する手法が採られている。具体的には、1983年より老齢年金の満額支給開始年齢が65歳から60歳に引き下げられているほか、高年齢者の早期退職制度がある。これは、満額年金支給開始年齢に近い一定年齢の雇用者に対し、労働市場からの完全な撤退を条件として、満額年金の受給権が裁定されるまでの間、従前所得の一定率の給付を継続的に保証する一連の措置である。さらに、1988年からは、60歳以上の者が短時間雇用に移行した場合、在職老齢年金が支給されている。

なお、フランスにおいても、雇用イニシアティブ契約(社会保障負担の企業分を免除することを主な内容とする高年齢者雇用対策)により、50歳以上で1年以上の長期失業者の雇用促進が図られている等の動きがみられる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

2) 諸外国における高年齢者対策

(年齢による差別を禁止するアメリカ)

アメリカでは、公的年金として、老齢・遺族・障害年金(OASDI)がある。

老齢年金の支給開始年齢は65歳だが、繰上げ受給が62歳から可能となっており、定年制度は雇用における年齢差別禁止法により禁止されているものの、この間に退職するのが一般的となっている。この支給開始年齢は、遅くとも2027年までには、67歳まで引き上げられる。政府は繰下げ支給時の増額率を漸次高めることで繰下げ支給の促進を図り、全体としての年金収支の悪化を防ぐ方針である。一方で、アメリカでは私的年金が発達しており、なかでも企業年金は、租税優遇措置等により1940年代及び1960年代に量的に拡大し、1974年のエリサ法により受給権の保護が図られたこと、年金商品の多様化が進展したこと等から、一層の普及をみた。

アメリカでは、前述の雇用における年齢差別禁止法により、高年齢者においても均等な雇用機会を確保することが対策の基本となっている。このため、我が国のように、高年齢者を雇用する企業に対する助成金などのインセンティブはない。もっとも、高年齢者に関する総合的な法律である高年齢者法に基づく高年齢者地域サービス雇用事業により、低所得の高年齢者についてパートタイム就労の場が提供されるとともに、就労経験や職業訓練の付与によって一般の雇用へ結び付けることがめざされているほか、職業訓練協力法により、高年齢者向けのプログラムが低所得者層等に対して提供されている。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

3) 我が国における高年齢者雇用・就業対策及び今後の課題 (重要性の高まる高年齢者雇用・就業対策)

以上みてきたように、我が国の高齢化については、そのテンポが他国に比べて著しく速いこと、高年齢者の就業意欲が高いこと、その就業意欲の高さとは裏腹に、これを充足する環境が必ずしも整っていないこと、といった特徴があげられる。

21世紀の初めには、いわゆる団塊の世代(1947～1949年生まれ)が60歳前後の年齢を迎え、労働市場における高齢化の影響は今以上に厳しさを増すと考えられる。団塊の世代にほぼ重なる、現在(1996年)の45～49歳層が、55～59歳層になる2006年、60～64歳層になる2011年の当該年齢層の人口(国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(1997年1月中位推計)」による)は、現在の55～59歳層、60～64歳層と比べると、それぞれ、約1.3倍、約1.4倍の規模となることが見込まれ、今後の高齢化の影響の大きさがうかがわれる。さらに、2013年度に向けて60歳台前半の老齢厚生年金が、報酬比例部分相当の年金に段階的に切り替えられていくことを考えると、特に60歳から64歳までの高年齢者の雇用・就業対策への社会的要請は一層高まるものと思われる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

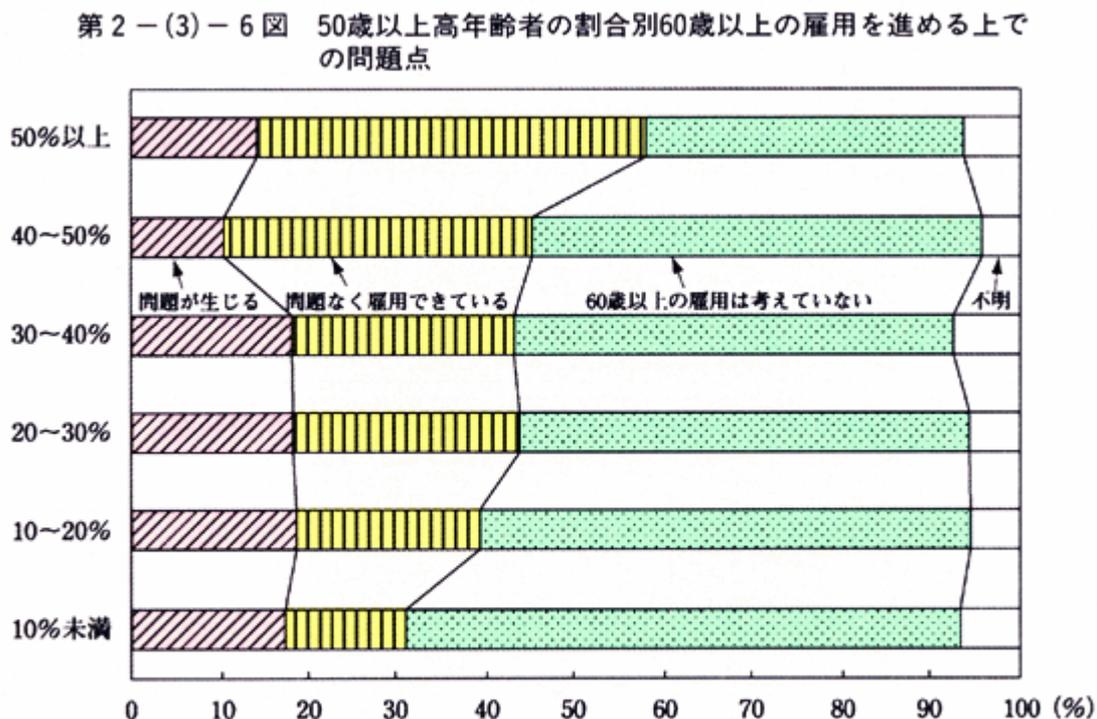
第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

3) 我が国における高年齢者雇用・就業対策及び今後の課題 (企業の高齢化への取組は二極分化)

こうした動きに対して、企業はどのように対応しようとしているのだろうか。

「高年齢者就業実態調査」によると、60歳以上の高年齢者を「問題なく雇用できている」とする事業所は全体の25.2%であり、高年齢者雇用の円滑な推進が可能な状況にあるのは4分の1の事業所にすぎない。これを50歳以上の高年齢労働者割合との関係でみると、高年齢労働者割合の高い事業所ほど「問題ない」とする割合が高く、高年齢労働者割合の低い事業所ほど「60歳以上の雇用は考えていない」とする割合が高い(第2-(3)-6図)。さらに、高年齢労働者について、現在の雇用割合と今後の雇用の予定との関係を見ると、高年齢労働者雇用割合が高いほど、今後高年齢労働者を「増やす予定」とする割合が高くなる(付属統計表第121表)。すなわち、その割合は高くないものの、高年齢者雇用において現在積極的な事業所では、問題を感じることなく、今後も積極的に雇用を拡大しようとしていることは注目される。また、今後高年齢者を「増やす予定」とする事業所では、高年齢者雇用のための特別の措置を採っているところが多く、「増やさない予定」とする事業所では特別の措置を採っていないところが多い(第2-(3)-7図)。

第2-(3)-6図 50歳以上高年齢者の割合別60歳以上の雇用を進める上での問題点



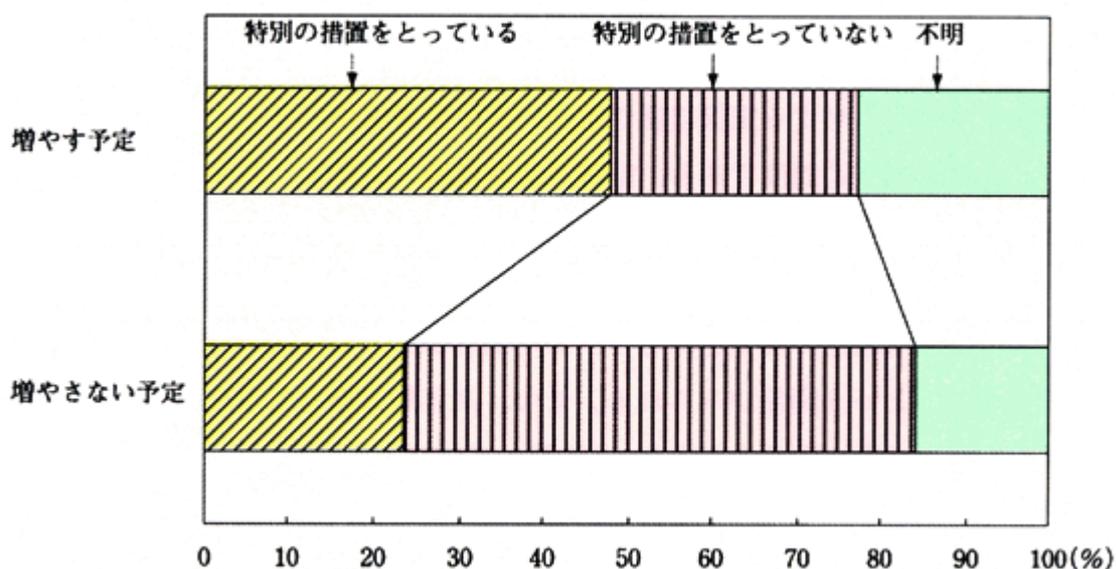
資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)

以上をまとめると、高年齢者雇用に積極的な事業所は、特別の措置を採りながら今後も雇用の拡大を進めようとしているのに対して、積極的でない事業所は何らの措置も採らず雇用の拡大もしないという、二極分化が起こっていると考えられる。

今後やってくる高齢化の量的インパクトに対しては、現在取組が遅れている事業所も含め、多様な雇用機会の提供に向け積極的に努力しない限り、対応は困難である。特に、大企業にあっては、第2節でみたように社外の中小企業における高年齢労働者の受け皿の大幅な拡大は困難と見込まれるため、自社内での高年齢者活用にも取り組むことが望まれる。また、多様な雇用機会としては、フルタイムの現役的雇用を中心としながらも、短時間雇用などの柔軟な就労形態も重要となる。

第2-(3)-7図 高年齢労働者を増やす予定別高年齢労働者雇用のための特別の措置の実施割合

第2-(3)-7図 高年齢労働者を増やす予定別高年齢労働者雇用のための特別の措置の実施割合



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

3) 我が国における高年齢者雇用・就業対策及び今後の課題 (高年齢者に求められる経験・能力の蓄積・向上)

企業が高年齢者を雇用する際に最も期待するのは、その経験・能力の活用である。第2節で指摘したように、労働者の職業能力については、在職中の雇用管理の中で専門性を身に付けていくことが必要であるが、それが高齢期になってもなお企業の要請にこたえるものであるためには、絶えず能力の維持、向上に取り組む必要がある。特に、急速に進展する情報化への対応は、欠かせない。

せつかくの熟練が、情報機器を使いこなせないために発揮されないというケースも考えられるからである。

中高年齢期以降の能力開発については、教育投資の回収期間が短いということもあり、企業には消極的な面がみられる。さらに、「平成8年版労働経済の分析」でも指摘したとおり、今後増加が見込まれるホワイトカラーについては、個人主導の能力開発が大きな意味を持つ。したがって、個々の労働者が高齢期にあってもどのような形で労働にかかわっていくのか、そのビジョンを早めに構築し、在職中から主体的に必要な能力の獲得・育成を行っておく必要がある。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

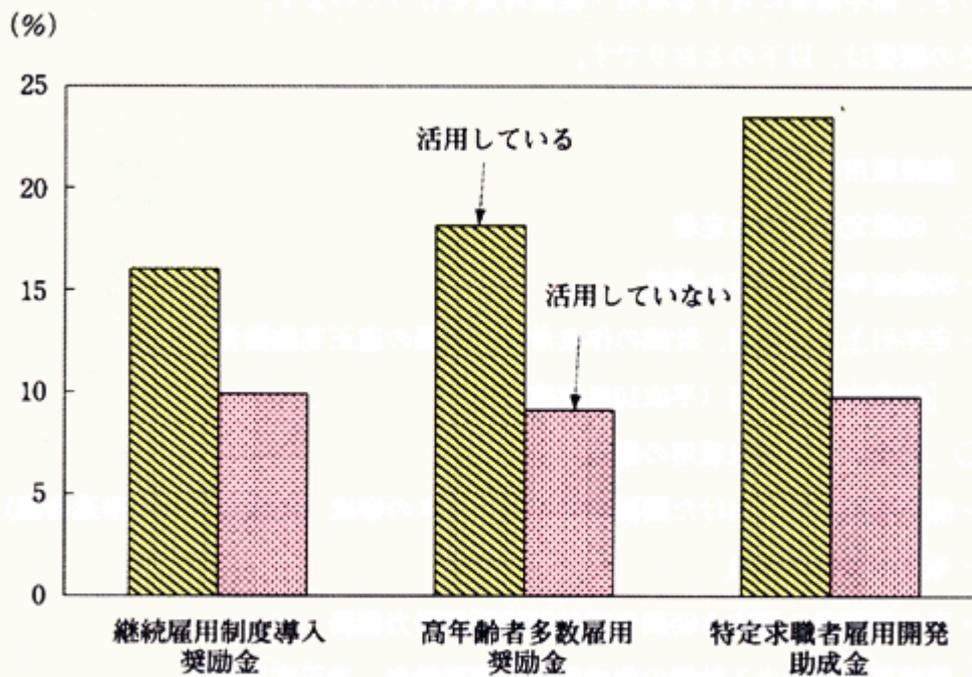
3) 我が国における高年齢者雇用・就業対策及び今後の課題 (高年齢者雇用に資する援助制度)

国は、高年齢者雇用対策として、1995年に策定された高年齢者等職業安定対策基本方針に基づき、1)60歳定年の完全定着と65歳までの継続雇用の推進(60歳定年の義務化は1998年度より施行)、2)多様な形態による雇用就業の促進、3)高齢期の雇用・就業に対する援助を行っている(囲み参照)。

高齢期の雇用に対する支援措置が企業の高年齢者雇用に与える影響をみてみよう。代表的な援助制度である、継続雇用制度導入奨励金、高年齢者多数雇用奨励金(1997年度より、両奨励金は、継続雇用定着促進助成金に整理統合されている。)及び特定求職者雇用開発助成金について、高年齢労働者数割合とこれらの制度の活用状況の関係をみると、雇用割合が高い事業所の方が活用している割合も高いという関係がみられる。また、高年齢労働者を増やす予定の有無と制度の活用状況の関係をみると、「活用している」事業所の方が「活用していない」事業所より「増やす予定」の割合が高く、各種援助制度が高年齢者雇用の拡大に寄与していることがうかがわれる(第2-(3)-8図)。これまで高年齢者雇用に積極的でなかった企業も、こうした制度の活用により、高年齢者雇用を進めていくことが望まれる。

第2-(3)-8図 高年齢者雇用援助制度の活用状況別高年齢者を増やす予定の事業所割合

第2-(3)-8図 高年齢者雇用援助制度の活用状況別
高年齢者を増やす予定の事業所割合



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)

(注) 平成9年度より継続雇用制度導入奨励金及び高年齢者多数雇用奨励金は、継続雇用定着促進助成金に整理統合されている。

高年齢者の雇用・就業対策について

労働省では、「高年齢者等職業安定対策基本方針」(平成7年(1995年)3月)に基づき、高年齢者に対する雇用・就業対策を行っています。

その概要は、以下のとおりです。

1) 継続雇用の推進

○ 60歳定年の完全定着

- ・ 60歳定年の法的努力義務
- ・ 定年引上げの要請、計画の作成命令、計画の適正実施勧告、公表[60歳定年の義務(平成10年度施行)]

○ 65歳までの継続雇用の推進

- ・ 65歳現役社会に向けた国民的コンセンサスの形成(65歳現役社会推進会議)
- ・ モデル事業の実施
- ・ 定年到達者に関する65歳までの継続雇用努力義務
- ・ 継続雇用に関する計画の作成指示、変更勧告、適正実施勧告
- ・ 高年齢者雇用開発協会による相談援助
- ・ 助成措置等
- ・ 継続雇用の定着及び促進(継続雇用定着促進助成金)
- ・ 高齢者向け職場改善の援助(高齢者雇用環境整備奨励金、高年齢者職場改善資金融資)
- ・ 雇用継続の促進(高年齢雇用継続給付)

2) 多様な形態による雇用就業の促進

○ 再就職の促進

- ・ 公共職業安定所における職業相談・職業紹介の実施
- ・ 安定所紹介による高齢者の雇入れの促進(特定求職者雇用開発助成金の活用)
- ・ 雇用継続の促進(高年齢雇用継続給付)

○ 裁量的な雇用機会の提供

- ・ 60歳以上の高齢者に係る労働者派遣事業の特例
- ・ 高年齢者職業経験活用センターによる高齢者派遣等の実施

○ 臨時・短期的な就業機会の提供

- ・ シルバー人材センター連合の設置によるシルバー人材センター事業の発展・拡充

3) 高齢期の雇用就業に対する援助

- 高齢期雇用就業支援センター等による指導・援助の実施
- 高齢期就業準備奨励金の支給

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第3節 高年齢者の就業機会の確保に向けた条件整備

3) 我が国における高年齢者雇用・就業対策及び今後の課題 (65歳現役社会の実現に向けて)

今後、高齢化が進展する中で、高年齢者の雇用・就業の重要性が増す。しかしながら、企業と高年齢者のニーズは必ずしも合っているとはいえない。60歳以上の高年齢者の雇用を進めるに当たって、使用者が「問題が生じる」としている理由のなかで一番多いのは「応募者があっても職種、勤務状況等がなかなか合わない」であり、一方、高年齢者の非就業理由(仕事に就けなかった理由)では、「適当な仕事が見つからない」が多い。

高年齢者には、長年培われた知識、技能、経験があり、高年齢者自身もそれを活用して働きたいと考えており、また、それを活用しないのは、社会的な損失でもある。高年齢者の場合、加齢に伴う職業能力の低下が一般にいわれるが、第2節でみたように、特に今後増大が見込まれるホワイトカラーに必要とされる能力については加齢による低下が少ない。これらの点を踏まえれば、今後、能力主義的雇用管理の導入とあいまって、個々の就業意欲、能力が適正に評価され、いかされるシステムを構築することが必要であり、それが、年金が本格的に支給される65歳まで一貫して「現役」で働くことができる「65歳現役社会」を実現することにつながる。なお、こうしたシステムの構築は、単に高年齢層だけでなく、若年層、中年層も含めた、雇用システム全体の変化を伴うものである。

高年齢者の雇用・就業機会の確保に当たっては、企業の自主的な努力に加え、行政の役割も重要である。そのため、今後とも、高年齢者の雇用機会の量的・質的充実に向け、企業に対する指導・援助を推進するとともに、多様な就業ニーズを持つ高年齢者に対するきめ細かな相談、支援の実施や能力開発機会の提供などを積極的に推進する必要がある。加えて、高年齢者の多様な就業ニーズに即しつつ、高齢期の生活設計において多様な選択が可能となるよう雇用システムと年金制度との連携の確保を図っていく必要がある。
