

# 高齢者雇用のあり方<sup>1</sup>

---

世界に先立つ高齢社会のモデルをめざして

同志社大学 伊多波良雄研究室

奥西直子 河崎京子 北村奈央 関谷紘平

西由希子 光川圭子 山根まどか 吉岡甲子郎

2005年12月

---

<sup>1</sup> 本稿は、2005年12月3日、4日に開催される、ISFJ（日本政策学生会議）、「政策フォーラム2005」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、伊多波良雄教授（同志社大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得べき誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

# 要旨

---

本稿では、現在日本で急速に進む少子高齢化による人口構造の変化と労働力人口の減少に注目し、これからの高齢社会における望ましい雇用環境のあり方を検討する。日本の高齢者は世界に類を見ない就業意欲の高さを誇っており、健康面でも知能面でも、就業するのに十分な能力水準を備え持つ。しかし、これに対し、高齢者の雇用機会は少ない。この現状を問題意識としてとらえ、高齢者就業を促進することによって生じる効果や影響についても議論し、新しい日本的雇用環境のあり方を提言する。

第1章では、今後高齢社会を突き進む日本の現状について述べる。第2章では、高齢者の雇用に対する政府の取り組みについて紹介し、厚生労働省「平成16年高齢者就業実態調査」を用いて、現状に迫る。第3章では、高齢者雇用を促進するにあたり、生じる様々な効果について独自の分析を行い、また、高齢者就業の阻害要因についても、先行研究を踏まえ、考察した。第4章では、高齢者雇用がもたらす他世代への影響について分析するとともに、人件費についても着目する。第5章では、これまでの分析結果を踏まえて、理想的な高齢者雇用の枠組みを示す。定年年齢を60歳に維持し、勤務延長制度や再雇用制度を採用することが望ましいことを提言する。さらに多様な高齢者のための様々な就業形態が必要であることを述べ、特に高齢者ワークシェアリングの形態について政策提言をする。

目次

はじめに

## 第1章 日本の現状

- 第1節 (1. 1) 高齢化と平均寿命の延び
- 第2節 (1. 2) 少子化
- 第3節 (1. 3) 労働力人口の減少

## 第2章 高齢者雇用の現状

- 第1節 (2. 1) 高齢者雇用政策の経緯
- 第2節 (2. 2) 高齢者雇用の実態

## 第3章 高齢者雇用を促進するにあたって

- 第1節 (3. 1) 高齢者雇用促進によって得られる効果
- 第2節 (3. 2) 高齢者雇用の阻害要因

## 第4章 高齢者雇用の影響

- 第1節 (4. 1) 若年者雇用への影響
- 第2節 (4. 2) 企業の人件費負担

## 第5章 政策提言

- 第1節 (5. 1) 高齢者雇用の枠組み
- 第2節 (5. 2) 高齢者のための様々な就業形態

参考文献・データ出典

# はじめに

---

ここ10年以上もの間、世間の関心は景気が低迷する中で年齢に関係なく人々の雇用をいかに確保するか、また雇用不安からいかに脱却するかに集まった。このような状況の中で、高齢者の雇用問題がクローズアップされつつある。高齢者の問題を取り上げた平成17年版『厚生労働白書』はその背景にある事情を次のように語っている。「少子高齢化の急速な進展により、2015年までに生産年齢人口は約840万人減少し、これに伴って労働力人口も若年層及び壮年層の大幅な減少により、約90万人減少する見通しとなっている。また、今後2007年～2009年にかけて、いわゆる団塊の世代が60歳以上に到達することとなる。(中略)このような状況を踏まえ、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培ってきた知識と経験を活かし、意欲と能力のある限り、年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向けた環境整備を行うことが重要である。」

本稿の目的は、65歳までの雇用確保の必要性を認めた上で、高齢者雇用の現状を概観し、今後、どのような環境のもとで高齢者が活躍できるかを議論することにある。高齢者雇用のあり方は、高齢者自身の生き甲斐や厚生ばかりではなく、日本企業の国際競争力や世代間の所得バランスにも影響する。したがって、しっかりとした高齢者雇用の枠組みを示さないで、単にその促進を企業に押し付けるのではなく、高齢社会のなかで望ましいとされる政策を提言していく。

# 第1章 日本の現状

現在日本は少子高齢化が進み、高齢者比率<sup>2</sup>は急速に高まっている。しかも、その速度はさらに加速され、日本は少子高齢化が進む国の先陣に立った。日本の人口構造は大きく変化し、2015年には4人に1人が高齢者という社会を迎えようとしている。このような世界に類を見ない規模での人口構造の転換は日本社会に大変革を求める。本章で私たちは、現状問題として日本における高齢化と平均寿命の伸び、そして少子化問題、それに伴って生じる労働力人口の減少という問題を考察する。

## 第1節 高齢化と平均寿命の伸び

現在日本における人口構造は大きく変化していることは先述したとおりである。2004年の総人口はおよそ1億2768万人であり、そのうち高齢者はおよそ2487万人である。図1-1のグラフを見てもわかるように、総人口に占める高齢者の割合は年々増加し、高齢化が進んでいるのがわかる。

近年「少子高齢化」や「高齢化社会」という言葉をよく耳にする。高齢化社会とは総人口の中で高齢者の占める割合が高まっている社会のことであり、国際連合は、高齢者比率が7%以上の社会を「高齢化社会」、14%を超えると「高齢社会」と定めている。日本は1970年の国勢調査で、総人口のうち高齢者の占める割合が7.06%となり、この年からアジア唯一の高齢化社会になった。この割合はその後ますます高くなり、1975年に7.9%、1980年に9.1%、そして、1989年には11.6%、2000年には17.3%になった。総務省統計局の発表によると、2005年の高齢者の割合は20.0%である。2015年には総人口の26%が高齢者になると見込まれており、4人に1人が65歳以上という社会になる。日本はすでに「高齢化社会」ではなく、「高齢社会」に突入しているのである。

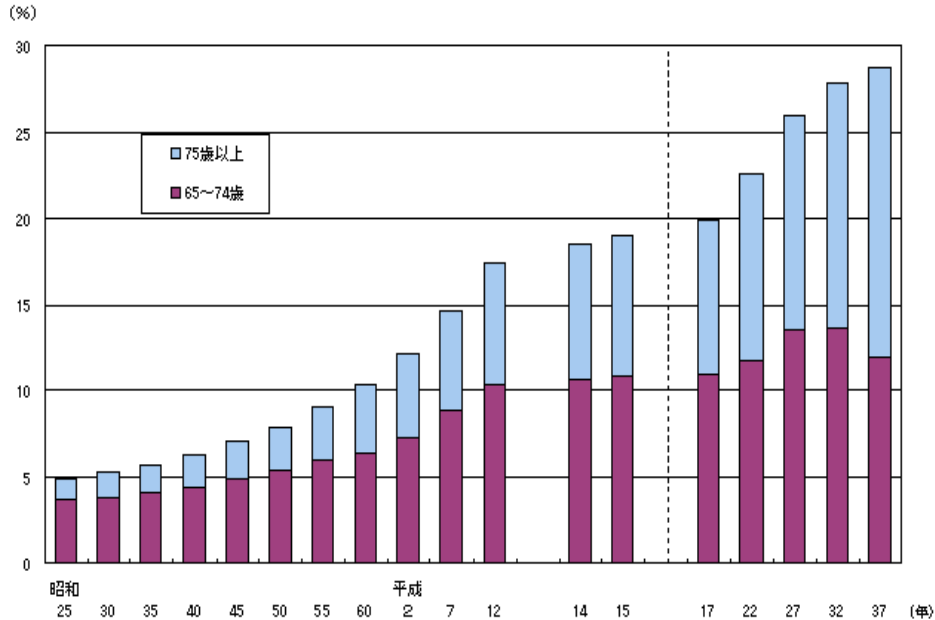
この高齢化の速度は、世界に類を見ないものである。現在、高齢者比率が15%に達しているドイツやイギリス、スウェーデンなどと比べると、日本が高齢化社会と言われる65歳以上人口比率7~14%までの間を通過するのに要する年数の速さは、約2倍である。西欧諸国においてこの速さが最も遅いところでは、半世紀前後もかかっており、フランスなどでは1世紀以上を要している。その意味で日本は、他の先進国と比べて2倍もの速さで高齢化社会を通過したことになる。しかもその速度は今、さらに加速している。

欧米諸国の中で最も人口の高齢化が進む国の一つであるスウェーデンと比べても日本の高齢化は進んでいることが伺える。スウェーデンは1990年をピークに、一時高齢者の割合が下降し、その後2010年頃から再び増加に転じて、2025年には20.9%に達すると見られている。2005年で高齢者の割合が20.0%に達している日本は、そのときにはすでにその水

<sup>2</sup> 国際連合は、65歳以上を高齢者と定義している。高齢者比率とは総人口に占める高齢者の割合である。

準を上回るものとなっているであろう。日本は世界と比べて高齢者の人口比率が最も高い国である。

図 1 - 1 高齢者人口の割合の推移



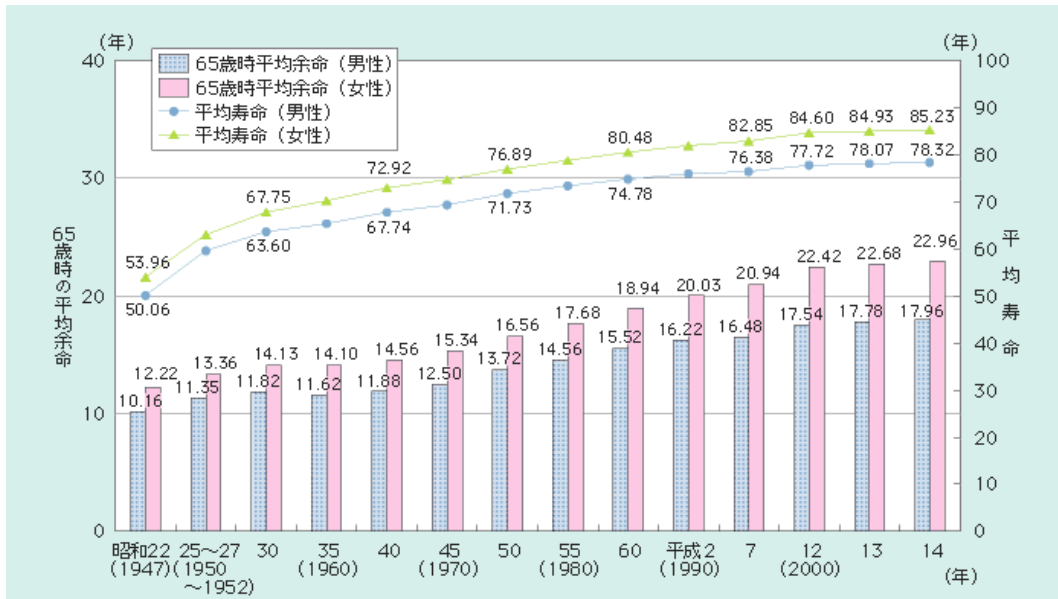
(資料) 平成 1 2 年までは「国勢調査」(年齢不詳を按分)、平成 1 4 年及び 1 5 年は「推移人口」、平成 1 7 年以降は「日本の将来推計人口—平成 1 4 年 1 月推計」: 中位推計(国立社会保障・人口問題研究所)、平成 1 4 年及び 1 5 年は 9 月 1 5 日現在、他は 1 0 月 1 日現在(出所)「総務省統計局」

<http://www.stat.go.jp/data/topics/topics051.htm> (2005年11月11日アクセス)

さらに日本の高齢社会への移行は、人口構造における高齢者比率の上昇だけでなく、日本の平均寿命の上昇にも影響を与えている。日本の平均寿命は戦後から着実に延び、2002年には男性は78.32歳、女性は85.23歳になり、世界の長寿国となっている。昭和22年と比べても、男性は28.26歳、女性は31.27歳も平均寿命が上昇しているのがわかる。

今後も、平均寿命は引き続き伸び続け、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成14年1月推計)の中位推計によると、2050年には男性が80.95歳、女性が89.22歳に達することが見込まれている。図1-2からも、平均寿命の延びは高齢化の原因であることがわかる。

図 1 - 2 平均寿命及び 65 歳時の平均余命の推移



(資料) 厚生労働省「生命表」(完全生命表)。ただし、平成13、14年は「簡易生命表」。  
(出所) 「内閣府」

<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2005/gaiyou/html/Hg111000.html> (2005年1月11日アクセス)

## 第2節 少子化

今から80年前の1925年の日本の総人口は5973万人であった。その後毎年平均1%前後の伸び率で人口は増加し、38年前の1967年に総人口は1億人を超えた。図1-3からもわかるように、人口が大幅に増加した第1次ベビーブーム期(1947~1949年)<sup>3</sup>の出生数は約270万人であり、1952(昭和27)年までは200万人台が続いた。その後出生数は、150万人台(1957年)まで減少したものの、1960年代には上昇に転じ、第2次ベビーブーム期(1971年~1974年)で再び200万人台となった。2004年で1億2760万人の過去最高の人口を記録し、2006年に日本の総人口はピークを迎えるといわれている。

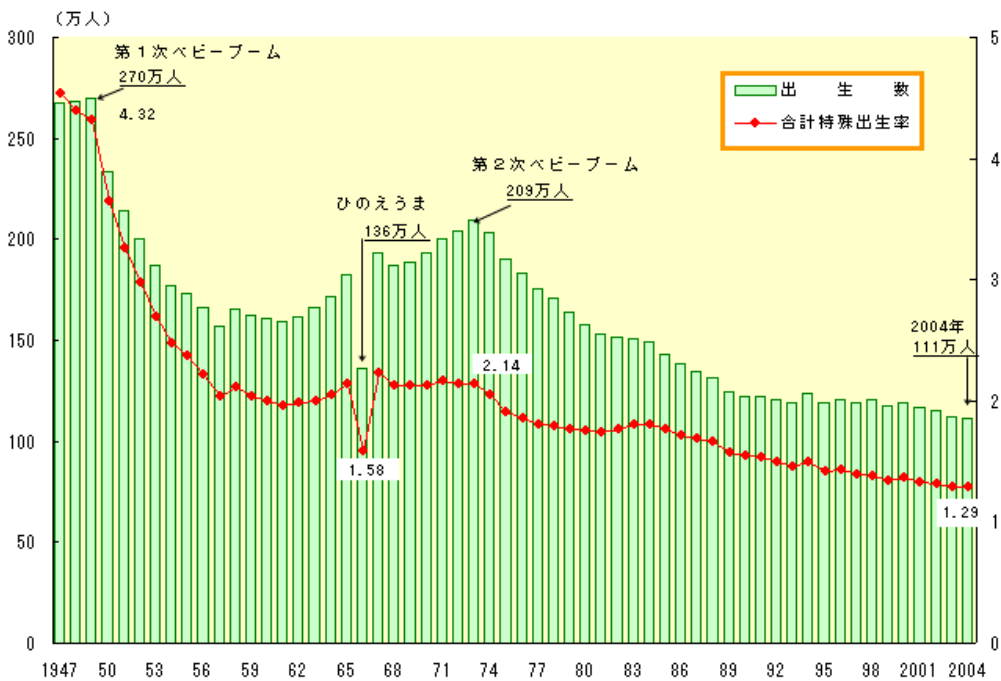
第1次、第2次ベビーブームを経て現在に至るまで、日本の総人口は増加傾向にあるが、年間の出生数の推移をみると、第2次ベビーブームをピークに1975年以降、200万人台を割り込み、出生数は次第に減少していった。1984年には149万人と、150万人を割り、その後も減少を続け、2004年には110万人と、前年と比較しても1万7000人減っており、過去最低の数値となった。この出生数は、第1次ベビーブーム期の4割、第2次ベビーブーム期の6割という低水準である。

<sup>3</sup> ベビーブームとは、赤ちゃんの出生が一時的に急増することをいう。日本では、1947年から1949年と、1971年から1974年の2回の時期を、ベビーブームと呼んでいる。ベビーブーマーとは、ベビーブーム期に生まれた人をいう。

合計特殊出生率<sup>4</sup>の推移をみると、第1次ベビーブーム期では、4.32と高い水準であった。その後、1950年代前半に急減したものの、1950年代後半から1970年代前半の第2次ベビーブーム期まで2.1前後の安定した数値で推移した。しかし、その後はわが国での人口置換水準<sup>5</sup>である2.08よりも低くなっていき、人口置換水準よりも低い値が続くこととなった。

第2次ベビーブーム期以降、1980年代半ばまでは、合計特殊出生率が1.8台で比較的安定的に推移していた。しかし、1980年代半ば以降漸減傾向が続き、2003年には戦後初めて1.3を下回る1.29となった。この数値は、過去最低の水準というだけでなく、国立社会保障・人口問題研究所が2002年1月に発表した「日本の将来推計人口」の中位推計で推定した2003年の数値1.32よりも低いものであり、日本社会の少子化傾向を改めて強く印象付けるものとなった。

図1-3 出生数及び合計特殊出生率の推移



(資料) 厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」

2004年は概数による。

(出所)「国立人口問題・社会保障研究所」

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/seisaku/html/111b1.htm> (2005年11月10日アクセス)

合計特殊出生率が人口置換水準(2.08)をはるかに下回り、かつ、子どもの人口<sup>6</sup>が高齢者人口よりも少なくなった社会を「少子社会」と呼ぶことにすると、日本は1997年に「少子社会」となった。ピークを迎えるとされる2006年以降、日本は総人口が減少する「人口減少社会」に突入する。

<sup>4</sup> 合計特殊出生率とは、15歳から49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が、一生の間に産む子供の数に相当するといわれている。

<sup>5</sup> 現在の死亡率ではここを切ると必ず人口が減少するという数値。2003年の死亡率は8.3%である。

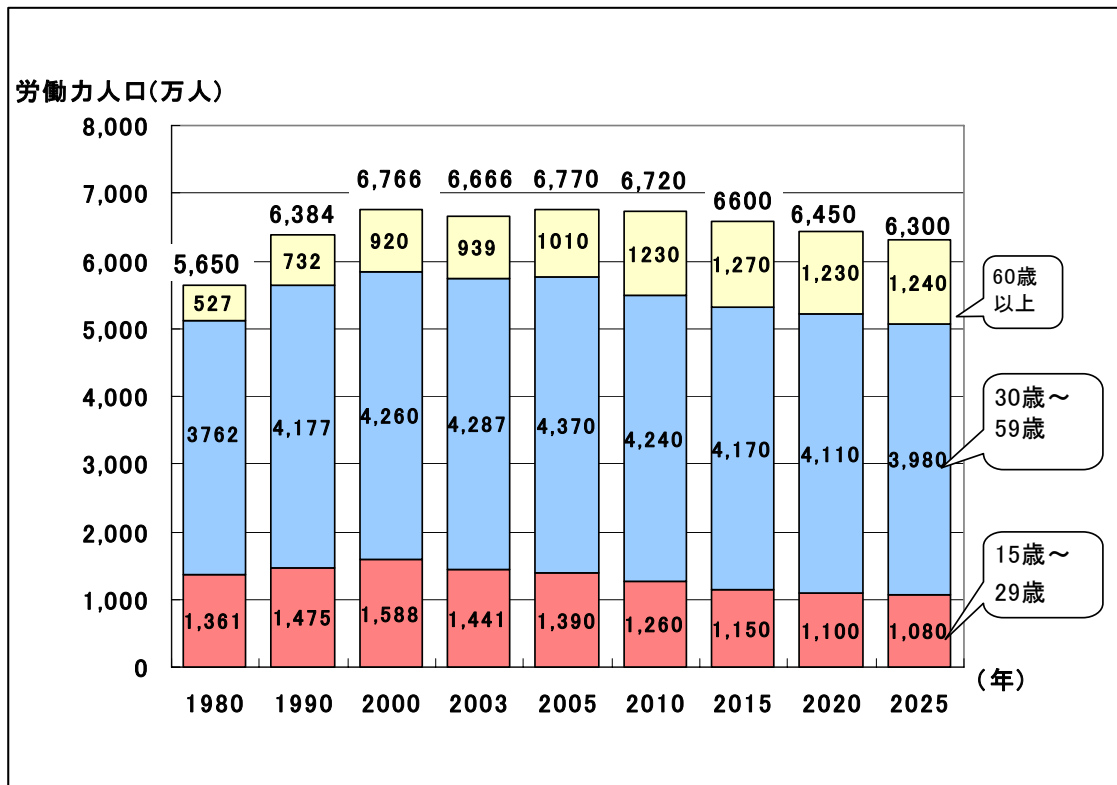
<sup>6</sup> 生産年齢人口に加わる前の0歳～14歳の人口。



### 第3節 労働力人口の減少

少子高齢化は労働力人口<sup>7</sup>にも影響を及ぼしている（図1-4）。総務省統計局の『日本の統計2005』によると、就業者と完全失業者を合わせた労働力人口は、2003年で6666万人であり、前年と比べると13万人減少している。また、その内訳は、15歳～29歳までが21.6%、30歳～59歳までが64.3%、60歳以上が14.1%を占めており、2000年と比べると、15歳～29歳までの労働力人口は減少しているものの、3年間で30歳～59歳までの労働力人口と60歳以上労働力人口は増加している。厚生労働省の推計によれば、労働力人口は2005年に6770万人まで増加し、ピークをむかえるとされている。しかし、その後60歳以上の労働力人口が徐々に増加するものの、人口構造の変化の影響を受け、2025年には6300万人と、ピーク時より470万人も減少するとされている。また、2003年の労働力人口比率は60.8%で、10年前と比べて3ポイントも減っている。こうした事態を避けるためにも、将来、総人口に占める割合が増え、また世界的に見ても就業意欲が高いとされる高齢者層の雇用を促進・安定化させ、高齢者を生産年齢に組み入れる必要があるだろう。

図1-4 労働力人口の推移



(資料) 2003年までは総務省統計局「労働力調査」。  
2005年以降は厚生労働省推計(2002年)。

<sup>7</sup> 労働力人口とは、総人口のうち、満15歳以上の人口から非労働力人口(通学者、家事に従事する者、病気や老齢で働けない者)を差し引いた人口。完全失業者をも含む。

## 第2章 高齢者雇用の現状

前章では、日本が高齢社会への道を進み、労働力人口が減少する見込みとなっていることを紹介した。本章では、まず第1節でこれまでの高齢者雇用政策の展開について概観する。その後第2節で最新の厚生労働省「平成16年高齢者就業実態調査」を用いて、現在高齢者の就業がどのような状態にあるかを分析した。

### 第1節 高齢者雇用政策の経緯

わが国の高齢者雇用政策の基本的な方向は、高齢者の高い就業意欲と不足する雇用機会に対応して、高齢者の雇用機会を促進することである。

政府は、かなり以前から高齢者の雇用の安定と雇用機会の増進の政策を展開していたが、1980年代以降いっそう強化・拡充した。そして、1986年には高齢者雇用安定法を制定した。この中では①60歳定年を基盤とした65歳程度までの継続雇用を推進すること、②高齢者の早期再就職の促進のための体制を整備すること、③定年退職者などに対する臨時的かつ転機的な就業機会を確保することにより高齢者の雇用機会を総合的に増大することとしている。具体的には、60歳定年に対する事業主の努力義務、定年引上げの勧告、事業主の再就職の援助努力が明文化された。そして、60歳への定年延長が進展してきた情勢を踏まえて、高齢者雇用政策の重点は50歳台後半層から60歳台前半層へと移ってきた。1989年の高齢者雇用安定法の改正では、事業主に対して65歳までの雇用継続を努力義務とすることを定めた。

さらに、政府は1990年「長寿社会雇用ビジョン」によって、より高齢者雇用政策の方向をはっきりとさせた。その中では21世紀の高齢化社会では、働く意欲と能力のある高齢者が「現役世代」として、長年培ってきたキャリアを生かしながら、出来るだけ長く活躍する仕組みが必要であるとしている。そのために、年齢に関係なく雇用機会を確保するエージレスシステムの構築が21世紀の課題であるとしている。しかし、当面は65歳までの雇用機会が確保される「65歳雇用システム」を推進するとの目標を設定した。

1994年には、高齢者雇用安定法の再改正が行われ、60歳未満定年の禁止とともに、定年後の65歳までの継続雇用の努力義務を強化して、労働大臣（当時）は事業主に対して定年後の継続雇用制度の導入、または改善の計画作成を指示し、また、そのような計画の変更や適正な実施を勧告できるものとした。同時に、これを機に雇用保険法の雇用安定事業として、高齢者の雇用機会を増加させるための事業主に対する従来からの各種助成制度を改良し、高齢者多数雇用奨励金、高齢者特定求職者雇用開発助成金、継続雇用制度導入奨励金、高齢者雇用環境整備奨励金および高齢期就業準備金が設けられた。

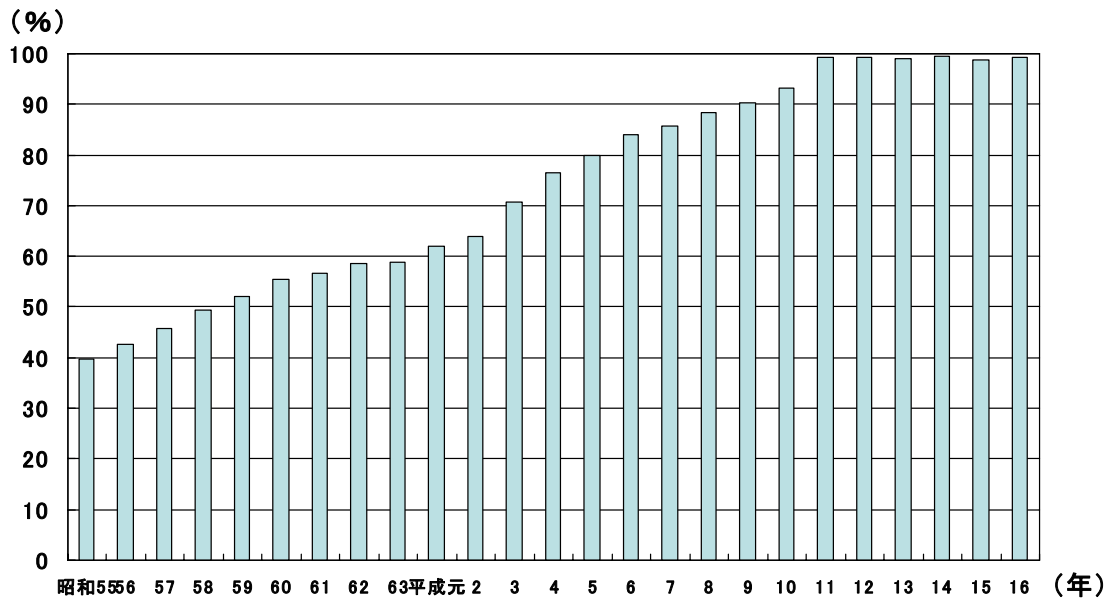
2004年の改正では、①65歳までの定年引上げ、継続雇用制度の導入又は定年規定の廃止のいずれかの措置を講じなければならないこと、②事業主都合の解雇等により離職する高齢者等が希望するときは、事業主がその職務の経歴、職業能力等の再就職に必要な事項を記載した書面を作成し、交付しなければならないこと、③労働者の募集および採用について事業主が上限年齢を定める場合には、求職者に対して理由を明示しなければならないこと、④シルバー人材

センターが届出により臨時的短期的又は軽易な就業に関する一般労働者派遣事業を行うことが出来ること、等が定められた。

高齢者雇用政策の動向を予算面で概観すると、その予算額は1980年代以降急速に増大していったことがわかる。雇用安定事業の分野別予算額の分布の推移をみると、主に高齢者雇用促進のための事業主に対する各種助成金からなる「高齢者の雇用機会の増大、多様な働き方の促進」は、1982年頃から現れ、その割合はその後1980年代を通じて急速に増大していった。そして、1990年代初頭には約30%を占めるまでに達している。その後、割合はやや減少気味であるが20%台で推移している。

高齢者雇用政策の中でも、最も効果のあった政策は定年延長政策である。厚生労働省「雇用管理調査」によると、一律定年制を定めている企業のうちで60歳以上の定年を定める企業の割合は、1980年にはわずか39.7%であったものの、1985年55.4%、1990年63.9%、1995年85.8%と好不況にかかわらず順調に上昇し、2000年には99.2%とほぼすべての企業が60歳以上定年となっている(図2-1)。1980年代に比べて1990年代にその上昇速度は加速した。これは1994年の高年齢者雇用安定法の改正によって、定年年齢60歳未満が禁止されたことを反映していると考えられる。

図2-1 一律定年制を定めている企業の定年年齢60歳以上企業数割合の推移



(出所) 厚生労働省「雇用管理調査」

1997年以降のリストラによって、多くの中高年労働者が離職を余儀なくされたにもかかわらず、上述のような政策の効果もあって、高齢者雇用は比較的堅調に推移した。実際、50歳代後半(男女計)の雇用率<sup>8</sup>は、1992年の51.1%から1997年57.5%、2004年59.3%へと上昇した。常用労働者の対人口比率で見ても1997年まで上昇した後ほぼ横ばいで推移している。

<sup>8</sup> 雇用者数の対人口比率。

## 第2節 高齢者雇用の実態

厚生労働省平成16年高齢者就業実態調査によると、55歳以上69歳までの高齢者のうち、平成16年9月中に収入になる仕事をした者（以下「就業者」という）は、男性が71.5%、女性が45.6%である。年齢階級別に就業者の割合をみると、男性の60～64歳は68.8%、65～69歳は49.5%、女性の60～64歳は42.3%、65～69歳は28.5%である。現在日本は2004年の高齢者雇用安定法の改正により、定年年齢が60歳から65歳の間にある。それにもかかわらず、65歳以上の就業者の割合は高い。

また、平成16年9月中に収入になる仕事をしなかった者（以下「不就業者」という）を年齢階級別にみると、男性の60～64歳は31.2%、65～69歳は50.5%、女性の60～64歳は57.5%、65～69歳は71.5%である。

また不就業者で仕事をしたいと思いつながら仕事に就けなかった者（以下「就業希望者」という）は、男性が14.2%、女性が17.2%で、年齢階級別にみると、60～64歳は16.1%、65～69歳は21.0%、女性の60～64歳は19.7%、65～69歳は18.3%である。

就業希望者の割合を合わせると、日本の高齢者の就業意欲は男性において65～69歳でも約7割と非常に高いことがわかる。このことは、日本の高齢者が定年してからも何らかの収入を得て働きたいという意志のあらわれであると考えられる。

表2-1は現在60歳代の人に理想の引退年齢を尋ねた世論調査の結果である。欧米諸国に比べてアジアの日韓両国では理想引退年齢の分布がより高齢のところ寄っている。特に日本の場合、約8割が「65歳くらい」より上の年齢を理想引退年齢としている。世界と比べても日本の高齢者は世界に類を見ない就業意欲を誇っている。また、「年齢に関係なくいつまでも働きたい」と答えた割合も35.2%と高く、60歳代の収入を伴う仕事についている人のうち、今後も就業を希望するものは全体の9割を占めている。

表2-1 理想引退年齢の国際比較

	日本	アメリカ	ドイツ	スウェーデン	韓国
40歳以下	0.1	0.1	0	0	0.3
50歳くらい	0.1	1.2	0.5	0.4	1.4
55歳くらい	0.3	5	4	2.3	1.8
60歳くらい	11.1	16.2	47	45.8	12.8
65歳くらい	40.3	45.3	42.2	42.3	29.6
70歳くらい	31.3	15.5	2.2	3.4	32.1
75歳くらい	7.7	2.5	1.5	0.4	8.7
80歳くらい	2.8	0.8	0.3	0	5.9

（出所）内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」

前章で述べたように、日本では平均寿命が延びている。平均寿命が延びたということは、健康で過ごせる時間が伸びたということである。実際に高齢者について普段の健康状況をみると、男性は「元気」の割合が75.5%で、60～64歳は75.7%、65～69歳は66.0%と高い値をつけている。また、こういった高齢者の肉体的な面からみた就業の可能性をみると、男性は「フルタイムで働くことが可能である」と答えた割合が59.3%で最も多くなっている。

では、ここで日本の高齢者はなぜ就業意欲が高いのか考えてみる。就業者が仕事を希望した主な理由をみると、「経済上の理由」と答えた割合は55～65歳までの平均で男性が79.2%、

女性が67.6%と男女いずれも最も多い割合を示した。「いきがい、社会参加のため」を挙げた割合は男性が6.5%、女性が10.6%、「頼まれたから、時間に余裕があるから」を挙げた割合は男性が4.8%、女性が8.1%、「健康上の理由（健康に良いからなど）」を挙げた割合は男性が4.2%、女性が5.1%となっている。また、「経済上の理由」の具体的理由の内訳をみると、各年齢階級、男女いずれも「自分と家族の生活を維持するため」とする割合が最も多くなっている。少子高齢化が進むこの国で、社会保障財源の不安が叫ばれる中、公的年金だけでは十分な生活ができないと感じている人が多いようである。

そして、ここで問題として上げたいのが、就業希望者が雇用を実現できなかった理由である。その理由の内訳は、男女ともにいずれの年齢階級も「適当な仕事が見つからなかった」という割合が最も多く、男性はおおむね6割、女性はおおむね5割となっており、高齢者の就業意欲と雇用機会の提供にミスマッチが起こっている。

経済上の理由から就業を希望しているのに雇用が実現されないとなると個人にとっても日本の雇用環境にとっても問題である。前章で述べたように、高齢者の割合は今後ますます増え続け、日本社会を考える上でキーポイントとなる世代であることに間違いない。高齢化に備えた制度改革が必要である。繰り返し主張するが、日本の高齢者は健康体であり就業意欲も高い。なぜ十分に就業の場が提供されないのであろうか。この問題は放っておくといずれは日本社会の大問題になる可能性がある。

また高齢者は体力面だけでなく、知的機能の面から見ても十分に働けることがわかる。和田(1997)では、WAIS-R<sup>9</sup>という、一般に知能指数と呼ばれるものを調べるテストを紹介している。平均値を調べるためのサンプル調査の結果、70～74歳の平均点は、25～34歳の群に比べて、1.5標準偏差が低い値になったという。つまり、偏差値にして15下がったということであるが、これはこの二つの世代の大きな知能差を表すものではない。15下がったと言っても大抵の70歳から74歳の知能指数に直すと100は超えるレベルである。よほどのレベルの高い知的労働でなければ、なんら問題はない。さらに他の調査では、教育レベルの高い人は年をとっても、ほとんど知能機能は低下しないが、もともとの知能や教育レベルが低い人は、年をとると知能機能の低下が著しい。この調査で明らかになったのは、高齢者の知能を規定するのは、年齢ではなく、もともとの教育レベルによるという事である。

直接記憶について調べた調査では、17～29歳での平均値と比べて記憶テストで一標準偏差値テストの成績が落ちる人を記憶障害と定義した際に、その出現頻度がどのようなものかを調べた。その結果、30～39歳で26%、40～49歳で30%、50～59歳で41%、60～69歳で52%、70～79歳で66%、80歳以上で85%ということであった。30歳代でも4人に1人は記憶がこの程度は落ちるものであるから、年齢でどう切ろうというわけにもいかないわけである。記憶に関しては上記の調査から遅くとも50代から落ちることがわかっている。以上のことから65歳から75歳までは知的能力はそれほど低下しないので、65歳以上でも働けるといえるのではないであろうか。

<sup>9</sup> WAIS (ウィクスラー成人知能スケール) の改訂版。

## 第3章 高齢者雇用を促進するにあたって

前章では高齢者雇用の現状について述べたが、高齢者雇用を促進することによってどのような効果が得られるかについて第1節でみていく。そして、このような効果がありながらも、高齢者の労働供給を阻む要因があることを第2節で紹介する。

### 第1節 高齢者雇用促進によって得られる効果

現在日本は、世界を先走りする少子高齢化社会の中で、労働力人口減少にも直面することとなる。それに伴って将来世代に対する社会保障費の負担が増すこと、経済成長の鈍化が問題視されている。

高齢者の就業意欲は高い。個人差はあるが、知的水準能力も高く、就業するには十分な体力をも備え持つ。私たちが認識している以上に、高齢者の潜在能力は測り知れない。しかし、現在の日本においては高齢者が就業するにあたり、様々な阻害要因が存在し、高齢者の雇用機会が少なく雇用環境の改善が求められる。雇用環境にとって一番望ましい状態とは、その時豊富にある人的資本を有効に使うことである。企業側は、高齢者の人的資本としての可能性を見直すべきである。

ただ明言しておくが、私たちは高齢社会における社会保障費の増加や労働力人口不足が懸念されている中で、それを改善するために高齢者雇用を促進しようとしているのではない。また、働く意欲のない高齢者を無理やり働かせようというわけではない。豊富かつ申し分のない能力を備え持つ高齢者を、有効に活用できていない日本の雇用環境が、問題であると考え。高齢者雇用を促進することで社会保障費の負担の軽減や労働力人口減少の改善は、結果として生まれるのであって目的ではない。雇用環境を改善することで生まれる効果も、現状では何も生まれないままである。

私たちは高齢者が長年培ってきた知識と経験を活かし、意欲と能力のある限り、年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向けた環境整備を行うことが重要である。

それでは、実際に高齢者雇用を促進することによりどのような効果があるかを述べる。

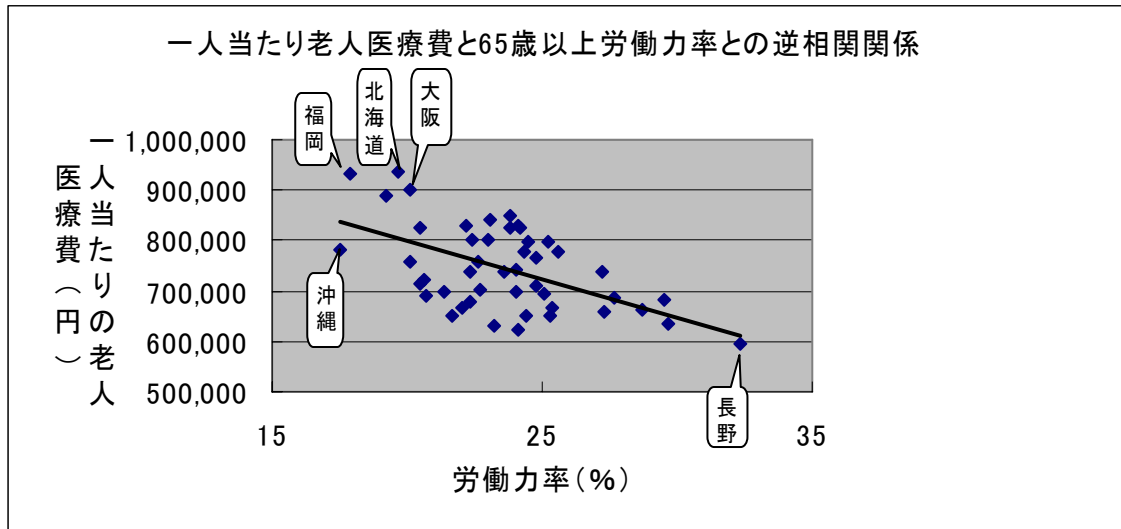
#### (効果1) 社会保障財源の負担が減る

和田(2005)によると、老人医療費と高齢者の就業率には逆相関の関係がある。都道府県別にみると、高齢者の就業率が日本一高い長野県は老人医療費が日本一安く、一方で高齢者の就業率が低い北海道、大阪、福岡の老人医療費は極めて高い。図3-1は、横軸に65歳以上の労働力率<sup>10</sup>を、縦軸に一人当たりの老人医療費を都道府県別にグラフ化したものである。この図から、65歳以上の労働力率が高いと、一人当たりの老人医療費が低くなる傾向が伺える。

<sup>10</sup> 65歳以上の人口の中で「労働力(働く意志と能力のある人々)」の占める比率。

つまり、高齢者雇用を促進し、結果として高齢者の労働力率が伸びるほど、医療費の負担が減るのである。高齢社会に伴う社会保障費財源の負担増が問題視される中、他にもない問題の担い手である高齢者自身が就業することにより、社会保障費の主要三要素である年金、医療費、介護費のうち医療費の支出割合が減少することによる効果は極めて大きい。

図 3 - 1



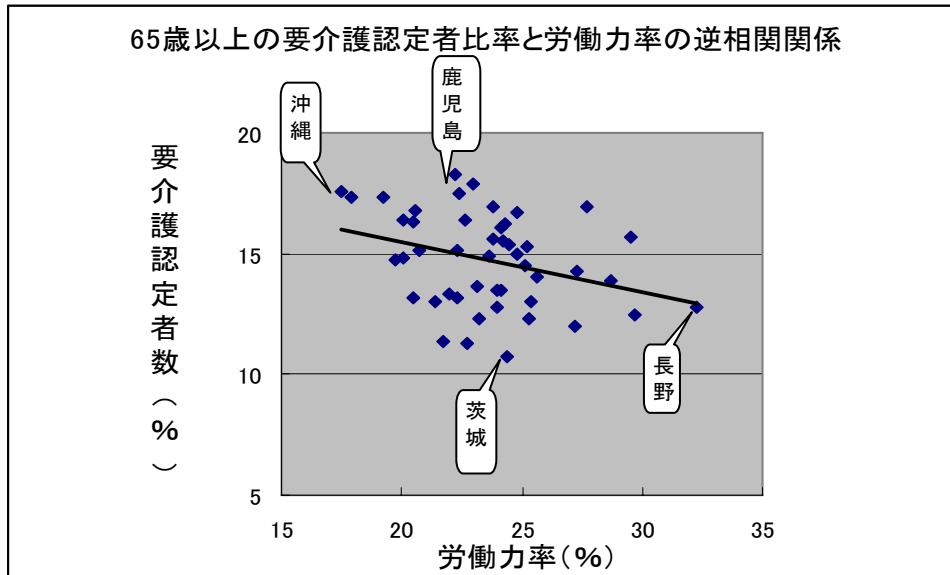
(資料) 社団法人エイジング総合研究センター「高齢社会の基礎資料 (2004~2005年度版)」と総務省統計局「社会生活統計指標」を元に筆者が作成。

(効果 2) 健康長寿、心の充実

和田 (2005) によると、高齢者の就業率の伸びは寿命にも良い影響がある。長野県男性は日本一の長寿だが、高齢者就労率が最低の沖縄県男性の平均寿命は26位にとどまっている。つまり、高齢者が就業を長く続けるほど健康で元気でいられるということである。実際に図3-2で示すように、都道府県別に65歳以上の要介護認定者数比率<sup>11</sup>と65歳以上の労働力率をみると逆相関の関係がみられた。つまり働く意欲と能力のある高齢者が増えるということは、健康である人が増えるということである。

<sup>11</sup> 65歳以上の要介護認定者数を65歳以上の総人口で割ったもの。

図 3 - 2



(資料) 社団法人エイジング総合研究センター「高齢社会の基礎資料 (2004~2005年度版)」とキャリアメッセージ「全国老人介護ホーム年鑑 (2004年度版)」を元に筆者が作成。

和田 (1997) によると、55歳、65歳、75歳の能力的な差はそれほど大きいものではない。つまり60~65歳の間に定年を迎えるということは、まだ十分な青年期と同等の脳や体力のポテンシャルを持った時期があと10年以上も続くということである。そのことを考えると現在定年として定められている年齢で仕事を辞めることは早すぎる時期といえる。働くには十分健康であり、知的能力的にも、精神的な安定度も、そしてそれらに対する予備能力も、少なくとも75歳くらいまでは肉体的また精神的にも重労働でなければ十分実用レベルを維持できる。ただ、75歳くらいからは確かに体の機能も脳の機能も衰えが大きくなっていくので、それ以降は働くのはつらいかもしれないということである。

豊かさや幸せは主観的なものであり、一概に高齢者の生き甲斐を論じることはできないが、定年で職場を失うことによって喪失感を味わい、アイデンティティを失う人も多い。そうなるくらいなら、高齢になっても働くことで経済的な面を一つとってみても、自分の生活費は自分で稼ぐという経済的な自立心も得られるし、社会の一員であることの自尊心も得られる。また、フルタイムで働かなくともパートタイムなどの短時間の労働をすることで、適度に体を動かしながら趣味や習い事との両立をし、充実した余生を楽しむことも出来る。

また、若い人たちに負けないように知的レベルを維持しようと努力を続けることも、健康にいいとわかっている。オランダのアムステルダム近郊で行われた約2400人の地域高齢住民の調査では、文字の並べ替えで測定される情報処理速度で上位半分の人々の四年後の死亡率はわずか5.8%、下位半分の人々の死亡率は16.4%であった。他の知的テストの上半分と下半分の差もかなり大きかった。そして、学歴による差がほとんどないことから、高齢になって知的機能を保つことが長寿に大きく寄与すると考えられる。

このように、社会保障費の財源が苦しいからではなく、健康長寿のために働くという発想であれば、高齢者も喜んで働くことができるであろう。

もう一度主張するが、我々は75歳くらいまでは十分に働けるということで、75歳まで働かなければならないと言っているのではない。もちろん働くか働かないかの権利は個人に委ねることで、定年後は働かないで余生を謳歌しようと考えてもらっても大いに結構である。



(効果 3) 助成金と所得税の関係

昨今、歳出削減という言葉をよく耳にする。日本は多額の財政赤字を抱えている。税率を上げて歳入を増やそうとすれば、歳出へのチェックが甘くなるということで、まず歳出から削減していこうという試みである。そこで、私たちは高齢者雇用をすることによって、事業所つまり企業が得られる助成金が今後財政的な制約がある中で有効かどうかを考察してみることにした。高齢者雇用をすればするほど、財政負担が増す。だが助成金の目的は高齢者雇用を普及させることである。高齢者雇用が浸透すれば、徐々に助成金の額を減額、いずれは廃止へと向かうのがベストであろう。そこで現在の助成金の総額と高齢者が働くことによって政府が得られる所得税を比較することにより、助成金の是非を問うことにした。本節でも再三述べたように、高齢者雇用が働くことによって社会保障制度全般（年金、医療、介護など）の負担が軽減される。まさに、高齢者自身が高齢社会を支えるという理想的な形となるのではないであろうか。

まず、高齢者の就業を促進するために、就業促進を行う事業主、または新たに働き始める高齢者に対して国が給付する助成金の種類と性質、及び実績値について挙げることにする。厚生労働省職業安定局・高齢者雇用対策課・雇用促進係の方に高齢者雇用における助成金について問い合わせたところ、「高年齢者雇用助成金」とは、一般的には下記の表 3-1 に載せた 5 つの助成金であることが分かった。ただし、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年 5 月 25 日法律第 68 号）」第 49 条に基づく給付金であると、厳密に定義付けした場合は、①継続雇用定着促進助成金、②高年齢者等共同就業機会創出助成金のみが「高齢者雇用助成金」となるが、ここでは高年齢者雇用を促進する助成金の定義を広げることとし、次の一般的な五つの高年齢者雇用を促進する助成金について述べる。

表 3-1 助成金実績（平成 16 年度）

	①継続雇用定着促進助成金	②高年齢者等共同就業機会創出助成金	③中高年齢者試行雇用奨励金	④特定求職者雇用開発助成金	⑤労働移動支援助成金		定着講習支援給付金
					求職活動等支援給付金	再就職支援給付金	
支給決定人数（人）	56,652	510	2,354	86,430	1,555	1,673	353
支給決定金額（百万円）	47,569	2,156	321	23,517	88	325	35

- (資料) ①<http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/jigyuu/05jisseki/4-3-1.html> (2005年11月9日 最終アクセス)  
 ②高齢・障害者雇用支援機構高齢者助成部(03-5400-1644)2005年11月8日に問い合わせた。  
 ③厚生労働省職業安定局・高齢者雇用対策課雇用促進係の方からの回答から引用。(2005年11月8日分)  
 ④ <http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/jigyuu/05jisseki/4-3-5.html> (2005年11月9日最終アクセス)  
 ⑤ <http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/jigyuu/05jisseki/4-2-4.html> (2005年11月9日最終アクセス)

一つ目は、継続雇用定着促進助成金である。この助成金は、①事業主に対する指導・援助を推進することにより、65歳までの継続雇用の推進を図ること、②中高年齢者の再就職の促進を図ること、③高年齢者の意欲・能力に応じた多彩な社会参加の促進をはかること、を目的とし、労働協約もしくは就業規則により、定年の引き上げや継続雇用制度を設けた事業主、または新たに高年齢者事業所を設置した事業主に対して助成するものである。この助成金の平成 16 年度支給決定件数は約 5 万 6 千件にものぼり、支給決定額は 475 億 6900 万円である。

二つ目は、高年齢者等共同就業機会創出助成金である。これは、45歳以上の者が3人以上で、自らの職業経験等を活用することにより、共同して事業を開始し、労働者を雇い入れて継続的な雇用・就業の機会を創設した場合に、当該事業の開始に要した経費の一定範囲の費用について助成される。主に受給対象となるのは、法人設立に関する事業計画作成費、職業能力開発経費、設備・運営経費である。支給決定件数は平成13年度、14年度、15年度はそれぞれ220件、203件、244件であったのに対し、平成16年度には510件と大幅に増加している。支給額も平成13年度は9億1300万円、平成14年度は8億5600万円、平成15年度は10億4600万円であるが、平成16年度は21億5600万円にもなる。

三つ目は中高年齢者試行雇用奨励金で、企業が業務遂行に当たっての適正や能力などを見極め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけとするため、経験不足等により就職が困難な求職者を思想的に短期間雇用（原則3ヶ月）する場合に助成される。この助成金は平成15年4月に創設された比較的新しいもので、実施当初の平成15年度の実績支給金額は1億5385万円、16年度は3億2183万円となっている。

四つ目は特定求職者雇用開発助成金である。この助成金は、高年齢者、障害者等の就職困難者を公共職業安定所、又は適正な運用を期すことのできる無料・有料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して支給される「特定求職者雇用開発助成金」と、厚生労働大臣が「雇用に関する状況が全国的に悪化した」と認める場合や、雇用維持等地域の指定が行われた場合に、再就職援助計画又は求職活動支援書の対象者（45歳以上60歳未満）を雇い入れる事業主に対して支給される「緊急就職支援者雇用開発助成金」の2つの分類がある。平成16年度の支給決定件数は合計で約12万9千件、支給決定金額は235億1700万円、年々減少傾向にある。

五つ目は労働移動支援助成金というもので、これには3つの分類がある。①求職活動等支援給付金。事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者に対し、求職活動等のための休暇を付与した事業主に支給される。平成16年度は総額8800万円が支給されている。②再就職支援給付金。再就職相談室の設置、又は民間の職業紹介者に労働者の再就職支援を委託し、再就職を実現させた事業主に支給される。平成16年度の支給決定額は3億2500万円である。③定着講習支援給付金。再就職援助計画対象者、又は高年齢者等の雇用の安定に関する法律に基づく求職活動書等対象者を、雇い入れ、職務に必要な知識や技能を習得させるための講習を実施した事業主に支給される。この制度は平成13年10月からの事業であり、平成16年度支給決定人数は353人、金額は3500万円と比較的小規模である。

上記に挙げた5つが、現在高齢者及び、企業に支給されている助成金である<sup>12</sup>。

次に、高齢者が就業することによって政府が得られる所得税を算出することにする。算出するにあたって、高齢者の定義をここでは、60歳以上とし、60歳から64歳の高齢者が就業することで得られる所得税と65歳以上の高齢者が就業することで得られる所得税を男女別に求める。また、高齢者モデル世帯を、夫と妻のみの2人暮らしとする。所得税算出の際の定義は以下のように仮定した。1年間の高齢者の収入は勤労することによって得られる収入（Y）のみとし、給与所得控除後の給与所得（Y\*）式は表3-2の通りである。所得税を算出するにあたって、男性の場合は所得控除における配偶者控除と扶養控除を適応し、女性の場合は適応せず、さらに所得控除における社会保険料控除表3-3の対象である厚生年金保険料は平成16年10月の保険料率「13.934%」とし、介護保険料については、65歳以降も、第二号被保険者の介

12 ①継続雇用定着促進助成金 (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/pdf/02.pdf>)

②高年齢者等共同就業機会創出助成金 (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/b02-3.html>)

③中高年齢者試行雇用奨励金 (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/c02-1.html>)

④特定求職者雇用開発助成金 (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/c02-4.html>)

⑤労働移動支援助成金 (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/c02-2.html>)

(2005年11月9日アクセス)

護保険料率を適応する。社会保険料控除は健康保険料、介護保険料、雇用保険料、厚生年金保険料の総計、つまり年収の123.22/1000とする。

表3-2 給与所得における算出式

勤労収入金額 (Y)	給与所得控除後の給与所得式 (Y*)
Y = 180万円超 360万円以下	$Y^* = Y - (0.3Y + 18 \text{万円})$
Y = 360万円超 660万円以下	$Y^* = Y - (0.2Y + 54 \text{万円})$

(資料)「国税庁」<http://www.taxanser.nta.go.jp/1410.htm>{サラリーマンの必要経費の概算額(給与所得控除)}をもとに筆者が数式化。(2005年11月11日アクセス)

表3-3 公的保険における保険料率

公的保険の種類	各種保険料率
健康保険 (政府管掌健康保険)	41/1000 (被保険者負担)
介護保険 (政府管掌健康保険)	5.55/1000 (第二号被保険者)
雇用保険 (一般の事業)	7/1000 (被保険者負担)
厚生年金保険料 (平成16年10月)	69.67/1000 (被保険者負担)

(資料)「2005年5月向け AFP重点マスター講座」(LEC東京リーガルマインド)

所得控除の項目として、社会保険料控除 (D①)、配偶者控除 (D②)、基礎控除 (D③)、扶養控除 (D④) とし、税率を t、所得税額を T とする。また、平成17年廃止予定の議論が進められている「定率減税」は考慮しないこととする。以上より、男性と女性の所得税算出式は以下のように定義する。

$$\text{男性: } T = t \{ Y^* - (D① + D② + D③ + D④) \}$$

$$\text{女性: } T = t \{ Y^* - (D① + D③) \}$$

また、年齢別 (60歳から64歳と65歳以上) 及び、性別の平均収入と年齢別 (60歳から64歳と65歳以上) 及び、性別の就業者は表3-4の通りである。

表 3-4 性別・年齢別の平均収入と就業者数

年齢別・性別	年間平均収入額	就業者数
男性（60～64歳）	392.3万円	283万人
男性（65歳以上）	369.4万円	302万人
女性（60～64歳）	278.5万円	174万人
女性（65歳以上）	284.4万円	184万人

※平均収入＝「平成16年賃金構造基本統計調査 年齢階級別きまって支給する現金給付額、所定内給与額及び年間賞与その他特別支給額」（厚生労働省統計情報部）から筆者が平均収入を計算して算出。

※※就業者数＝「平成16年 労働力調査年報（詳細結果） 第1表 就業形態、年齢階級別15歳以上人口」（総務省総計局）

**A：男性（60～64歳）が就業することによって得られる所得税額**

平均収入が392.3万円であることから、給与所得控除後の給与所得式は $Y^* = Y - (0.2Y + 54万円)$ を適用し、所得税算出式より所得税額（T）は、9万7500万円となる。就業者が283万人より、

$$9万7500円 \times 283万（人） = 2759億2500万円$$

が、所得税額となる。

**B：男性（65歳以上）が就業することによって得られる所得税額**

平均収入が369.4万円であることから、給与所得控除後の給与所得式は $Y^* = Y - (0.2Y + 54万円)$ を適用して、所得税算出式より、所得税額（T）は、5万9760円となる。就業者が302万人より、

$$5万9760円 \times 302万（人） = 1804億7520万円$$

が、所得税額となる。

**C：女性（60～64歳）が就業することによって得られる所得税額**

平均収入が278.5万円であることから、給与所得控除後の給与所得式は $Y^* = Y - (0.3Y + 18万円)$ を適用し、所得税算出式より所得税額（T）は、11万7146万円となる。就業者が174万人より、

$$11万7146円 \times 174万（人） = 2038億3404万円$$

が、所得税額となる。

**D：女性（65歳以上）が就業することによって得られる所得税額**

平均収入が284.4万円であり、給与所得控除後の給与所得式は $Y^* = Y - (0.3Y + 18万円)$ を適用し、所得税算出式より所得税額（T）は、12万1074円となる。就業者が184万人より、

$$12万1074円 \times 184万（人） = 2227億7616万円$$

が、所得税額となる。

上記の計算より、60歳以上の高齢者が就業することによって政府が得られる所得税額は、8830億1040万円（A+B+C+D）となる。ここで、高年齢者雇用を促進するための助成金の実績値総計が740億1183万1000円であることから、高齢者が働くことによって、得られる所得税額のほうが多いことが判明した。

また、総務省統計局「日本の統計2005」によると、平成16年税目別国税額における所得税は1兆3兆7780億円であることから、高齢者が就業することによって得られた所得税額は、全体の約6.41%にも上ることが分かった。

高齢者雇用を企業等で促進させるには、助成金の増加が懸念される。しかしそれ以上に、高齢者が就業することによって得られる所得税がはるかに多いことが、上記の分析結果により考察できた。つまり、政府にとってこれから高齢者雇用に関する取り組みを促すことによるネットの便益は大きいと考えられる。そこで助成金の支給と所得税における税収との相関関係を考察することにする。

ここでは、被説明変数を所得税（T）、説明変数を高齢者雇用促進に関する助成金（S）とする。しかし両者の相関関係が表3-5より、強いと考えられるため、説明変数に国民所得（NI）を加えた。分析にあたって、データ収集の制約上、平成13～16年の数値を用いた。

表3-5 平成13～16年における所得税、高齢者雇用助成金及び国民所得  
(単位：億円)

項目 年	所得税 (T)	高齢者雇用助成金 (S)	国民所得 (NI)
平成13年	185,720	1140.19	3,934,000
平成14年	148,120	999.37	3,628,630
平成15年	138,100	858.23	3,638,000
平成16年	137,780	740.12	3,657,000

(資料) 所得税、国民所得(平成14～16年) = 「日本の統計 2005 5 財政【5-9 国民所得に対する租税負担率(A) 国民所得：5-10 税目別国税額の所得税】」から引用。所得税、国民所得(平成13年) = 「日本の統計 2002 14 財政【5-9 国民所得に対する租税負担率(A) 国民所得：5-10 税目別国税額の所得税】」から引用。(出所)「総務省統計研修所」

(資料) 高年齢者雇用助成金 = 厚生労働省職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課雇用促進係の方からの回答より筆者が作成。

表3-6 所得税(T)についての回帰分析

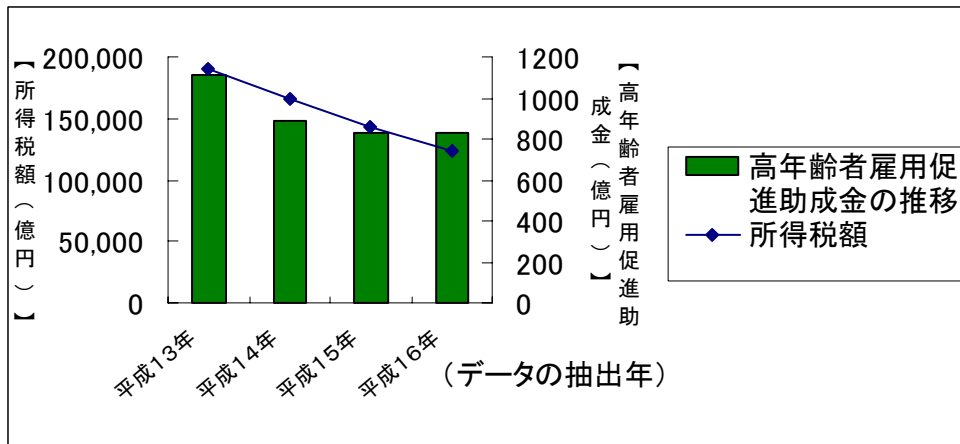
項目	係数	t 値
高齢者雇用助成金(S)	51.674	3.393
国民所得(NI)	0.103	5.755
定数項	-279950.578	-4.909

自由度調整済決定係数 = 0.982

(式) 所得税(T) = -279950.578 + 51.674 高齢者雇用助成金 + 0.103 国民所得(NI)

表3-6より、t値における絶対値が「2」以上であることから、統計的に信頼できると考えられる。また、高年齢者雇用促進のための助成金の係数が正であることから、所得税に及ぼす影響は次の図3-3のように図式化することができる。

図 3-3 年次別所得税額と高齢者雇用促進助成金の相関関係図



(資料) 上記の表 3-5 をもとに、筆者が作成。

図 3-3 から考察できるように、高齢者雇用を促進する助成金の支給実績値が多くなるに従って、政府が得られる所得税額は多くなると考えられる。つまり、高齢者雇用を促進することによって得られる所得税に対する効果は、期待できると考える。

そもそも助成金は、高齢者雇用を促進するためのものである。企業は助成金を受け取ることにより、高齢者雇用を促進し、定着させてきている。つまり、高齢者雇用を促進するための助成金は、自律的な労働需要の構造変化を喚起する積極的な雇用政策である<sup>13</sup>。

## 第2節 高齢者雇用の阻害要因

高齢者の就業・引退の意思決定における阻害要因として、先行研究では主に公的年金制度・雇用制度の 2 つが挙げられている。

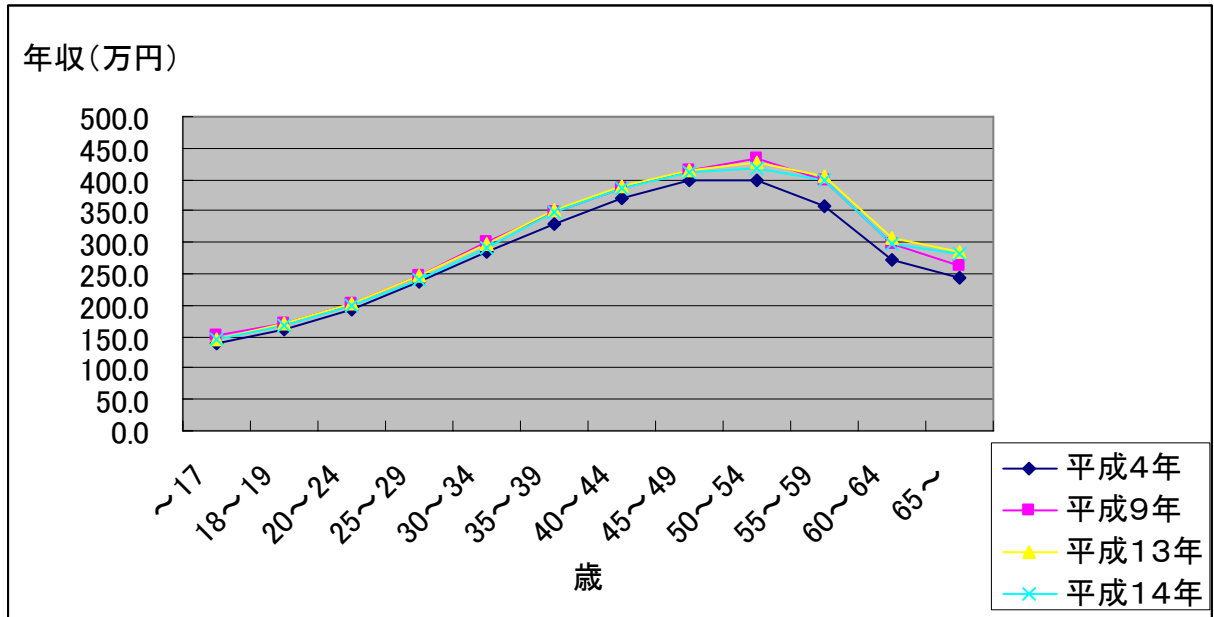
第一に、高齢者の就業・引退の意思決定に際して年金制度がどのように影響しているのかという点について考察することにする。

まず、小塩 (2005) によると、日本的雇用の仕組みそのものの中に、年金制度に備わっている「働くことへの罰則」という効果を強める要素があると考えられている。「働くことへの罰則」とは、日本的雇用慣行の一つ、定年制によって定年した 60 歳以降の人々が就業を選択する際、賃金カーブ<sup>14</sup>が 60 歳を境にして大きく下方へと屈折するために (図 3-2)、低い賃金で働き続けるよりも引退して年金生活を送る方を選択してしまう、というものである。この賃金の下方屈折は、日本の技術熟練形成の方式が一般的には一つの企業内で行われるため、定年を迎えて他の企業に再就職しようとする未熟練労働者並みに扱われ、賃金水準も大きく低下することによって生じるものである。

<sup>13</sup> 猪木・大竹 (2001) 『雇用政策の現状分析』東京大学出版会 p.375 より一部抜粋。

<sup>14</sup> 縦軸に賃金、横軸に年齢・勤続年数を取り、年齢・勤続に応じた賃金の動きを描いたもの。

図 3-2 年齢階級別平均賃金（全産業、2002年）



(出所) 厚生労働省「平成14年賃金構造基本統計調査（全国結果）」

このような日本的雇用慣行は、肯定的に考えると、「就業から年金生活への移行をスムーズにしている」との評価が可能であるが、否定的にみれば、「年金の『働くことへの罰則』としての側面を強めている」とも解釈が可能である。

また、公的年金が高齢者の就業選択の際の行動に及ぼす影響を検討する場合、所得代替率<sup>15</sup>を使用することが多い。通常は、この値が高いほど引退して、引退生活に入るインセンティブが高くなる。ちなみに日本では、厚生年金受給者のモデル・ケースの場合、所得代替率は59.3%となっている。この日本の年金支給額の水準は決して低くない。

しかし、日本の所得代替率は、就業か引退かを決定する際に重要となる「仮に就業を続けた場合に得られる賃金に対する比率」ではなく、「現役時に受け取っていた平均賃金に対する年金の比率」で算出されているため、実際よりも低く表れてしまっている。つまり、年金の就業抑制効果が過小評価されてしまっているのである。例えば、2002年度において、新規に厚生年金を受け取り始めた男子をモデルに考えると、所得代替率は約75%へと大幅に上昇する。さらに、ここに企業年金等が上乘せされるとすれば、所得代替率が100%を上回る可能性があり、公的年金の引退へのインセンティブが大幅に高くなってしまっているのである。

また、高齢者の就業意欲を抑制する公的年金制度が存在している。それは、今までの厚生年金の支給開始年齢である60歳を過ぎても働き続ける場合に年金の支給額が一部減額される、という「在職老齢年金制度」である。この制度は、60~64歳の高齢者が在職して賃金と年金を受けている場合、賃金と年金の額にかかわらず、年金を減額するといったもので、労働供給を大きく抑制する可能性を持っている。

小塩(2005)では、2005年4月以降の60歳代前半の在職老齢年金の査定式を図3-3のように示している。

<sup>15</sup> 年金の賃金に対する比率。

図 3-3 60 歳代前半の在職老齢年金の査定式

単位：万円

$$P = \begin{cases} W < 28 - Pf \text{ の場合} \cdots Pf & \text{(第 1 式)} \\ 28 - Pf \leq W < 48 \text{ の場合} \cdots 14 - 0.5W + 0.5Pf & \text{(第 2 式)} \\ 48 \leq W < 38 + 0.5Pf \text{ の場合} \cdots 38 - W + 0.5Pf & \text{(第 3 式)} \\ 38 + 0.5Pf \leq W \text{ の場合} \cdots 0 & \text{(第 4 式)} \end{cases}$$

(資料) 小塩 (2005) より抜粋。

上記の査定式において、「W」とは賃金(標準報酬月額相当額)、「Pf」とは受給できる年金額、「P」は在職老齢年金である。例えば、65歳未満の場合、就業しない場合に受給できる満額年金「Pf」が20万円である際に、就業することによって得られた賃金「W」も20万円であれば、第2式が当てはまり、在職老齢年金「P」は14万円となる。<sup>16</sup>

上記のような構造から、高齢者が引退後も働いて一定の賃金を得ることにより年金が減らされるのであれば、できるだけ年金を減らされないように労働を抑制することは当然であり、就労へのペナルティになることは避けられない。実際に、清家・山田(2004)の実証分析でも、厚生年金受給資格を持つ高齢者の場合、年齢や健康状態、学歴、資産所得などの条件を一定にしたとすれば、就業確率は約13%低下すると証明されている。また、安部(1998)も、在職老齢年金制度の適用(年金減額)を受けるグループは、他のグループに比べて就業する可能性が低いと論じている。

政府もこのような公的年金制度の就業抑制効果を認識しており、1994年に行われた年金制度改革以降、高齢者の雇用促進を意図した段階的な改正を行ってきた。最近の改正は平成17年4月に行われた。今までの在職老齢年金は賃金と年金の額にかかわらず、年金から一律2割が支給停止されていたが、平成17年4月からは、年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、受給開始時点では報酬比例部分しか受け取れない世代への規制緩和策として、一律2割の支給停止が廃止された。しかし、給与の額に応じて年金が減額されるという仕組み自体はいまだ改正されていない。

また、もう一つの政府の取り組みとして、1994年において60歳時点に比べて賃金が15%以上低下した状態で働き続ける高齢者に対し、60歳以後の賃金額の25%相当額を65歳に達するまでの間支給するという「高年齢者雇用継続給付制度」という仕組みが導入された。

この二つの制度改革については、確かに60歳台前半の高齢者の就業意欲を高めるものとして肯定的に評価することができる。しかし、これらが高齢者の就業機会の拡大にそのまま直結するかどうかは明らかではなく、安部(1998)、大竹・山鹿(2003)、によると、1994年改正後の状況を見ても、行われた改正が、60歳台前半層における就業者の全体的な拡大には必ずしもつながっていないとしている。

さらに、小塩(2005)でも述べられているように、たとえ在職老齢年金制度の改正や、継続給付の導入によって高齢者の労働供給が高まったとしても、労働需要側、つまり企業の需要行動に大きな変化がなければ、実現される雇用水準はそれほど高まらず、むしろこのような制度を口実に高齢就業者の賃金水準が低く抑えられる可能性が出てくる。つまり、定年制、年功制、長期的雇用慣行などといった日本的雇用が維持される限り、この二つの制度変更によって享受されるはずのメリットは、高齢者ではなく企業のほうにかなりの程度帰着してしまう、と考えられる。

<sup>17</sup>

<sup>16</sup> 小塩(2005)『社会保障の経済学 第3版』p. 136より、一部改編して抜粋。

<sup>17</sup> 小塩(2005)『社会保障の経済学 第3版』p. 138より、一部改編して抜粋。



このように、公的年金制度・在職老齢年金等が、高齢者の就業を妨げる要因として、様々な先行研究で取り上げられている。高齢者の就業機会の増大において、年金に関する制度の改革は避けられない。

現行の厚生年金制度に対する政策として清家・山田（2004）では、具体的には、いつ年金給付を受け始めても、生涯にもらう年金総額は一定になるような仕組み、つまり年金受給資格者に対して、働いて得られた所得に応じて年金の給付額を減らしたとしても、その分はあとで最終的に引退したときに受け取る年金額にきっちりと上乗せするような制度を行うべきだ、と提言している。引退を遅くしても、寿命までに受け取る年金総額に差がないということになれば、働く意思と能力のある人が年金制度の「働くことの罰則」機能によって就業意欲を過度に削がれることはなく、こういった高齢期に就業を選択したにもかかわらず、生涯に受け取る年金額が変わらないような中立的な年金制度は、実際にスウェーデンで実施されており、「スウェーデン方式」として成果を挙げている。その根本には「厚生年金制度に限らず、公的な制度に関しては、個人や企業が行動の選択次第で、得をしたり、損をしたりすることは原則としてあってはならない。市場経済の効率性を目指すには、個人・企業の自由な選択が尊重されるべきで、公的な制度がそれを阻害してはならない」という概念がある。つまり、制度は個人・企業の行動選択にできるだけ中立的なものであるべきだ、と考えられている<sup>18</sup>。

第二に、高齢者の就業・引退の意思決定に際して雇用制度・慣行がどのように影響しているのかという点について考察することにする。高齢者の就業促進を阻む企業レベルでの障壁となるのは、年齢を基準とした雇用制度・慣行の存在である。中でも、最も深刻な問題は定年退職制度である。樋口・山本（2002b）によると、定年制は二つの機能を持っているとされる。一つは定年年齢までは原則として企業が雇用者に雇用を保障するという「雇用保障機能」であり、もう一つは、定年年齢に到達した雇用者は本人の意欲と関係なく退職しなければならないという「雇用排出機能」である。この「雇用排出機能」が高齢者の就業・再就職を妨げる壁となっている。この機能があるために、意欲も高く、能力もある高齢者は引退を余儀なくされ、高齢労働力の量的喪失が起り、またその後の就業意欲も下げてしまうために高齢者の十分な能力発揮がなされないという質的損失の問題が発生してしまうのである。また安部（1998）、清家・山田（2004）によって、定年経験は就業確率を有意に引き下げる効果を持つことが示されている。しかし、樋口・山本（2002b）は高齢者の就業を促進させるために定年制をただ廃止すればよい、というわけではないとしている。定年を廃止すると雇用保障機能がなくなるため、定年年齢よりもっと若い段階で解雇者が大量に発生し、50歳代の雇用が失われてしまう可能性が高いという分析結果が出た。

また、再雇用制度には年齢制限という問題が存在する。高年齢者雇用安定法が2004年に改定され、『事業主は募集・採用において一定の年齢（65歳以下）を下回ることを条件とする時は、求職者に対し、当該理由を示さなければならない（18条の2第1項）』と定められたが、依然として年齢制限を設けている企業が多い。この年齢制限によって再就職の機会を大幅に制約されてしまうのである。

このように定年や採用における年齢制限といった、年齢を基準とする雇用制度・慣行が高齢者の就業を阻んでいることは明らかである。

<sup>18</sup> 清家・山田（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社 p. 105～107を一部改編して抜粋。

## 第4章 高齢者雇用の影響

前章では高齢者雇いを促進することによる利点を述べた上で、高齢者の就業を阻害する要因があることを述べた。就業を阻害する要因を取り除いて、高齢者雇いを過激に促進することは望ましくない。そこで本章では高齢者雇いを促進する際に障害となる、他世代（特に若年）への影響と企業における人件費の負担について述べたいと思う。

### 第1節 若年者雇用への影響

高齢者に対する雇用機会を増大させる政策は、それが人口構造の変化に見合ったものであれば、それは望ましいことである。しかし、高齢者の雇いを促進することによって、他世代（特に若年）の雇用に負の影響を与えるのではないかという批判は多い。本当にそうであるかを実証している論文は、私たちがサーベイした限りでは数少なかった。むしろ最近のいくつかの研究では、高齢者の雇用促進ではなく、中高年の雇用維持が若年に対する労働需要低迷の原因であることを示唆している。労働力の高齢化が進むにつれて、企業は中高年の雇用過剰感に悩まされるようになった。年功的な賃金プロファイルを維持する限り、中高年の雇用を維持するコストは非常に大きくなる。だが、中高年の賃金をダウンさせたり、大規模な雇用調整を実施したりすることは、組織内部への影響だけでなく、企業に対する社会的評価を低下させる恐れもある。その結果、手っ取り早い人員調整策として若年採用の削減が行われている。このような、中高年の雇用維持が若年の就業機会を奪う現象を玄田（2004）は「置換効果」と呼んでいる。

この効果については、すでにいくつかの実証研究が存在している。それらを総合すると以下のようになる。①若年労働と中高年労働には代替関係がある、②中高年比率の高い企業や事業所では、新規採用の抑制が行われやすい、③労働組合のある企業では、置換効果がより強く働く。

玄田（2004）は、『雇用動向調査』（厚生労働省）の個票（1996～1998年）を用いて、中高年が多い事業所では労働流入率、採用率、求人予定数が減少していることを示した。中高年の雇用維持が若年採用抑制を生み出している現状を改善すべく、中高年の賃金調整や雇用調整を促進することが必要になると指摘している。さらに、太田（2002）においては、『若年と中高年のベストミックス調査』（愛知県雇用開発協会）の個票を用いて、中高年による若年代替程度のアンケートから、平均年齢の高い企業、組合のある企業では採用が減少することを示した。

さらに日本には解雇権濫用法理があり、OECD（1999）によると、日本はOECD加盟国の中で最も解雇規制の厳しい国の一つと位置づけられている。日本では、従業員の人員整理を行おうとしても、法的に厳しい条件が課されているので、解雇するのが非常に難しい。このような規制は必要ではあるが、若年の採用を妨げている可能性がある。

以上で述べたように中高年の雇用維持によって若年の採用が妨げられているとする研究は存在するが、対象を高齢者のみに特化した研究はほとんどない。若年者雇いを妨げているのは高齢者だけではないので、高齢者のみを対象に分析することは非常に難しいと思われる。しかし、私たちは簡単な回帰分析を用いることによって影響がないかどうかを考えてみることにした。

本節で用いるデータを紹介する。分析期間を1987～2004年の18年間とする。政府が1986年に高齢者雇用安定法が制定したが、データの限界から1987年を始点にせざるを得なかった。非説明変数には、総務省統計局「労働力調査」の‘年齢階級（5歳階級）別完全失業者数及び完全失業率’から若年層（20～24歳）の完全失業者数を用いる。

説明変数としては、厚生労働省「雇用管理調査」の二つのデータを用いる。一つ目に‘勤務延長制度<sup>19</sup>、再雇用制度<sup>20</sup>がある企業数割合の推移’から制度がある企業数割合を用いる（以下勤務延長・再雇用率と呼ぶ）。両制度を併用している企業を重複してカウントしておらず、純粹に制度があるかどうかに着目する。二つ目に‘一律定年制を定めている企業の定年年齢別企業数割合の推移’から定年年齢61歳以上企業数の割合を集計したものをを用いる（以下61歳以上率と呼ぶ）。両データとも一律定年制を定めている企業を100としている。

私たちは、企業が定年年齢を引き上げたり、勤務延長制度・再雇用制度を採用したりすることは若年層の完全失業者数になんらかの影響を及ぼしているのではないかと考えた。定年年齢を引き上げることによって、高齢者が企業にとどまり一時的に若年者の採用が抑制される恐れがある。勤務延長制度・再雇用制度を採用することによって、本来若年者でも可能な仕事を高齢者が受け持つことによって若年者の仕事が奪われ、若年者の仕事がなくなり若年者が離職する可能性があるなどの懸念が考えられる。以上のことから定年年齢を引き上げたり、勤務延長制度・再雇用制度を採用したりすることは、若年層の完全失業者数を増加させるのではないかと予測する。よって符号はプラスになると思われる。

表3-1 若年層の完全失業者数についての回帰分析

	係数	t値
勤務延長・再雇用率	-0.992	-2.434
61歳以上率	5.149	8.729
定数項	75.931	2.46

自由度調整済み決定係数 = 0.880

$$(式) \text{ 若年層の完全失業者数} = 75.931 - 0.992 \text{ 勤務延長・再雇用率} + 5.149 \text{ 定年61歳以上率}$$

表3-1には係数ごとにt値が計算されている。t値の絶対値が「2」を上回る場合、係数の値はゼロではない、確かに影響している、とみなされる。ここでの定数項も全ての説明変数も、t値が全て「2」を上回っている。統計的に信頼できることが確認されたといえる。

1986年の高齢者雇用安定法の制定により、出来る限り雇用を65歳まで保障することが、企業に罰則はないものの義務付けられた。65歳まで雇用を保障する方策はいくつかあるが、方策の一つとして定年を延長することを選択した企業は少なくないであろう。不況の影響を考慮していないにせよ、定年を引き上げることによって高齢者の雇用を維持したことが、若年者の失業者数を増加させている可能性があることは私たちの分析から少なからず明らかになった。

一方、勤務延長制度や再雇用制度がある企業数の割合は若年者の完全失業者数にあまり影響を与えていないことが分かった。統計的に有意であるものの、符号は私たちの予想に反してマイナスになった。つまり意欲と能力のある高齢者を雇用する企業の割合が高まったとしても必ずしも若年者の失業者数が増加するとはいえないという結果が得られた。

<sup>19</sup> 定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいう。

<sup>20</sup> 定年年齢に到達した者を一旦退職させた後、再び雇用する制度をいう。

以上のことから定年年齢を引き上げることが若年者雇用を妨げている可能性を示唆することはできたが、勤務延長制度や再雇用制度がある企業が増えることによって若年者雇用を妨げているという相関関係を得ることは出来なかった。

私たちは若年者雇用に影響を与えたのが高齢者雇用ではなく、むしろ政府の若年に対する雇用政策の遅れこそが真の原因ではないかと考えている。実際に1990年代末まで若年者雇用対策として抜本的な対策がほとんど講じられてこなかった。

若年者が就業機会を失うことは将来の日本にとってよくない。働くために必要な技能が主に就業することによって形成されるならば、就業機会が失われることによって技能の形成が十分になされなくなる。近年におけるフリーターやニートの増加はこうした技能の形成の機会を得ていない若者の増加を意味する。このことは、労働者個人の生涯にわたる生産性を低めることになり、経済全体でみても経済成長に必要な人的資本が形成されなくなり、日本の国際競争力の低下につながりかねない。

OECDの推計によれば、日本の若年雇用対策費の対GDP比はOECD平均の約10分の1にしか過ぎない<sup>21</sup>。現実には日本では学校が職業紹介機能を果たしているのでこの比率はもっと高いと考えられる。しかし、やはり国際的にみれば日本は若年者雇用対策にあまり力を入れていないと考えるべきであろう。

だからといって、若年者雇用に予算をつぎ込めば、若年者雇用問題が解決するとは思えない。社会問題として浮き彫りになっているニートに対しては、働く気がないのでいくら予算をつぎ込んでも働かない可能性がある。これまでの政策に対して厳密な政策評価を行い、今後若年雇用対策費をいくら計上すべきかについて、検討していく必要がある。一方、高齢者雇用に対して予算を設けることによる効果は若年者雇用よりも大きいと考えることは出来ないであろうか。予算を割り当てても働くかどうか不確実な若年者雇用よりも、高齢者雇用の方が効果は大きいと考えることはさほど矛盾していないように思われる。人的資本の有効活用といった観点からも望ましいと思われる。そうした点において政府の選択は合理的であるといえるかもしれない。もちろん高齢者雇用継続給付金のような高齢者だけをターゲットにした賃金補助が、高齢者と若年労働者との労働需要に歪みをもたらし、労働市場を非効率なものとする批判はあるであろう。高齢者に対する現行の日本の社会政策には、そうした点で改善の余地はある。

若年者雇用創出のために高齢者の早期引退を促進する策があるが、諸外国の経験からいってそれは好ましくない。EU諸国において、1970年代以降、雇用失業情勢が厳しくなり、とくに若年失業が深刻視された。多くの国は、高齢者の早期引退促進により若年者の雇用機会改善を図ったが、結果は伴わず、失業という緊急の経済問題に対する一時的解決策に終わった。また、多くの予期せぬ結果<sup>22</sup>をもたらしたとの反省から1990年代半ば以降、活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）が推進されるようになってきている。日本の高齢化は、先進諸国とは比較にならないほど猛スピードで進んでいる。他の国に先立って高齢社会に突き進んでいく日本が高齢社会のモデルになることは、もはや必須となっている。

2007年から3年間かけて団塊世代が大量退職することによって、若年の採用が増えるといった予測が近年なされている。しかしながら、これまで中高年の雇用過剰感に悩んでいた企業にとって団塊世代の退職は、雇用過剰感を解消できただけに過ぎないとの見方もある。よって新たに若年の採用が増えるのはそこまで期待できないとも思われる。高齢者を引退させることによって若年採用が生まれるという因果関係は必ずしもあるとはいえない。ただ単に高齢者雇用を批判するだけでは、何も解決しない。むしろ若年者に対する職業訓練に高齢者を活用するなどして、人的資本を有効に活用することが望ましい。

<sup>21</sup> OECD（2002）によれば、OECD諸国の若年雇用対策費の対GDP比は平均で0.1%弱である。平成17年度予算で、厚生労働省の「若者人間力強化プロジェクト」（177億円）、「若者自立・挑戦プラン」（195億円）と経済産業省の「ジョブ・カフェ」（67億円）の合計は約440億円で、GDP（約500兆円）の0.01%に満たない。

<sup>22</sup> 労働市場における高齢者の価値低下、経験・技能・ノウハウの喪失などがあげられる。

## 第2節 企業の人件費負担

高齢者の雇用を促進するにあたって、もう一つ障害となるものとして企業の人件費負担がある。

戎野（2002）の調査<sup>23</sup>によると、8割に相当する企業が、企業にとっての60歳代前半の雇用障害として人件費負担を挙げている。総務省の1990年から2004年に渡る労働力調査特別調査及び労働力調査詳細結果においても、正社員比率を低下させ、派遣社員、契約社員、パート・アルバイト等の非正社員比率を高める動きが進んでいることが示されている。企業にとって人件費削減は大きな課題である。これには、日本の雇用システムが大きく関わっていると考えられる。

近年、年功賃金制度から能力・成果主義賃金制度の部分的な導入が試みられてきているが、日本的雇用システムにおいて、いまだ年功賃金制度の性格は抜け切れていない。むしろ、今日存在する「年功賃金」とは、一部、勤続または年齢に直接リンクする部分を持っているが、基本的には「職務遂行能力」が規定的であり、その能力評価が「年功的」に行われる結果として年齢・勤務に対応して賃金が高くなる「能力主義的年功賃金」である<sup>24</sup>。年齢ないしは勤続年数とともに賃金が増加していくこの賃金カーブは世界中で見受けられるものである。しかし、日本の賃金カーブの傾斜は、他国よりもとくに急勾配であることが特徴的であり、大卒の場合は50歳代後半、高卒では50歳代前半にピークを迎える<sup>25</sup>。定年延長がなされれば、企業の賃金コストは増大することとなり、企業は定年延長に対して肯定的であるとは思えない。企業側としては、必要な人材の雇用は延長するが、希望者全員の雇用は出来ないというのが現状である。

企業が必要としない人材まで含めて、定年後に就業希望者の全員を再雇用すれば、若年者をはじめとする他世代や、子育てが終わって働くことを望む女性などの雇用機会を奪うことにもなりかねない。人件費増加は、経常圧迫と他世代雇用の深刻化を引き起こすのである。高齢者雇用に対する懸念は、企業に重くのしかかる人件費負担であることはまぎれもない事実である。

<sup>23</sup> 調査の対象については、戎野（2002）を参照せよ。

<sup>24</sup> 仁田（2003）『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会、24ページ。

<sup>25</sup> 荒井（2001）『文化・組織・雇用制度』有斐閣、152ページ。

## 第5章 政策提言

本章では、これまでの分析を踏まえて政策提言を行う。第1節では、理想的な高齢者雇用のあり方を提言する。そして第2節では、高齢者を雇用する上でどのような役割を担ってもらうのか、言い換えるとどのような就業形態が望ましいのかを提言する。

### 第1節 高齢者雇用の枠組み

前章で分析したように、高齢者雇用は若年者への影響と企業の人件費負担を考慮に入れなければならない。しかし、公的年金の受給開始年齢が引き上げられている中で、定年年齢60歳が主流である日本において、最低でも公的年金の受給開始年齢までは高齢者の雇用を保障することは必須である。さもないと、高齢者に対して所得保障をしなければならず、かえって政府の負担が重くなるだけである。人的資本の有効活用といった面からも意欲と能力のある高齢者を雇用することは望ましい。

そこで私たちは理想的な高齢者雇用のあり方を提言したい。主に第4章第1節の回帰分析の結果をもとに、望ましい高齢者雇用について政策提言をしたい。

具体的な枠組みは次の通りである。

- ① 定年を60歳に維持する
- ② 勤務延長制度・再雇用制度を積極的に採用する
- ③ 様々な就業形態を認める

まず、私たちは定年を60歳に維持することを提言する。一昔前まで55歳定年であった日本が60歳に定年を移行したことは、成功であったかどうかは別として失敗ではなかった。公的年金の受給開始年齢が60歳であったことを考えると、これは当然である。しかし、現在政府が行っている定年を65歳まで引き上げるといふ政策は、有効ではないと私たちは考える。私たちが得た第4章第1節の回帰分析の結果から、定年年齢を引き上げることは、若年層の完全失業者数を増加させることが判明した。それに50歳代後半の雇用を維持することによって、若年者の雇用が阻害されたという見解が一般的であるのに、65歳まで定年を引き上げることは非常にリスクが高いと考えたからである。企業の人件費負担を軽減する意味でも60歳定年は魅力的ではないであろうか。年功的な賃金を前提とする限り、定年を引き上げることは企業にとって、負担が増すばかりである。つまり、定年年齢に関しては現状を維持することが望ましいと思われる。

では、65歳までの雇用をどのように保障するのかということが問題になる。公的年金の受給開始年齢が65歳に引き上げられていく中で、定年年齢60歳を主張しているのであるから、雇用保障は極めて重要な問題である。先ほど述べたように定年を引き上げることは望ましくない。そこでもう一度、第4章第1節の回帰分析の結果をみることにする。勤務延長制度・再雇用制度のある企業数割合は、若年者雇用と補完的であると言い切ることが出来ないが、若年者の雇用を

阻害していないという結果であった。このことから私たちは、雇用を保障する策として、勤務延長制度や再雇用制度を採用することが望ましいという結論を得た。

勤務延長制度にせよ、再雇用制度にせよ、定年を経験した後も同じ企業で働く方がよい。高齢者がこれまでに得た知識や経験を生かせる職場で働くことは、まさに人的資本の有効活用である。定年を経験した後は、生産性に応じて賃金が支払われるので<sup>26</sup>、企業の人件費負担も軽減される。私たちは年功的な要素を排除すればいいとは考えない。壮年期になれば子供の進学などによって必然的にお金が必要になることを考慮すれば、年功的な要素は必要である。それに壮年期に高い賃金が保障されれば企業への忠誠心も生まれる。これが日本の高度成長期を支えてきたことは紛れもない事実である。未だに賃金が年功的である日本において、定年後も賃金が上昇するのではないかという懸念があるかもしれないが、私たちは一貫して生産性に応じて賃金が支払われることを主張する。

以上のことから私たちは、60歳定年を維持し、勤務延長制度や再雇用制度を導入することを政策提言する。そうすることによって、若年者の雇用を妨げないし、企業の人件費負担を軽減できる。

60歳定年を経験した高齢者にどのような役割を果たしてもらおうかについては、第2節で提言するように、様々な就業形態を認めることである。私たちは、高齢者を無理矢理総動員して働かせようと言っているのではない。意欲と能力のある高齢者が働ける環境を構築していこうと考えている。60歳定年を迎えた人で、就業を希望したくない人や非勤労所得のみで生活できる人は、悠々自適に暮らしてもらえばよい。

## 第2節 高齢者のための様々な就業形態

少子高齢化の急速な進展や年金受給開始年齢の引き上げ等を踏まえると、意欲と能力のある高齢者が、少なくとも年金受給開始年齢となる65歳までは、働き続けることを可能にする制度の整備が求められている。2004年の高年齢者雇用安定法の改正によって、65歳までの雇用の確保が義務づけられたことは記憶に新しい。こうした流れの中で日本が高齢社会を生き抜く重要な鍵は、世界に先立つ高齢社会のモデルとなるべく雇用制度を構築していくことである。

これまで述べてきたように高齢者雇用を促進する際には、若年者雇用への影響や企業の人件費負担、高齢者自身の健康状態<sup>27</sup>などを考慮に入れなければならない。つまり高齢者に対してフルタイム就業だけでなく、多様な就業形態を提供していく必要があると考えた<sup>28</sup>。高齢者の役割を明確にすることによって、高齢者が働きやすい社会になると思われる。そこで私たちは、多様な就業形態の中でも、特に「高齢者ワークシェアリング」について注目し、政策提言を行いたい。

ワークシェアリングを雇用制度として定着させるには、サービス残業の克服の方法や非正規社員への均等処遇、時間短縮に伴う賃金の取り扱いなど、乗り越えなければならないいくつかのハードルがある。しかし、高齢者雇用という分野に限ってワークシェアリングを検討してみると、

<sup>26</sup> 青年期に生産性より低い賃金で貢献した分、壮年期に生産性より高い賃金を得る。その貢献した分を支払い終わった時点が定年であるという理論に基づく。詳しくは、大橋（1998）を参照せよ。つまり定年を経験した後は、純粋に生産性に応じて賃金が支払われることは当然である。

<sup>27</sup> 厚生労働省「平成16年高年齢者就業実態調査」によると、就業を希望しながら仕事が見つからなかった高齢者のうち4～5割の高齢者が短時間勤務での就業を希望している。

<sup>28</sup> 私たちは高齢者がフルタイムで働くことを批判しているわけではない。高齢者自身がフルタイムで働きたいと思っていて、企業もフルタイムで働いて欲しいと思っているのであれば、そうすることが望ましいと考えている。

高齢者雇用の中で社員の生活ニーズに対応した多様な就業形態をつくる重要性からみても、実現しやすい勤務形態であるということが出来る。

日本の場合、青年期や壮年期は、比較的長時間労働という現実があり、その一方で、高齢者の失業率は高い。そのような状況の下で、労働時間の短縮を高齢者の雇用拡大につなげることはできないであろうか。また、社員の連続した休暇取得等を拡大する場合に、その空席を埋めるために、定年後のOB・OG社員を再雇用する。あるいは、企業の固有技術を若い社員に継承する<sup>29</sup>などといったケースにも、高齢者ワークシェアリングを有効に活用できるのではないだろうか。

すでにワークシェアリングを導入して企業を活性化させている先進的な企業も存在しており、その意味では、高齢者ワークシェアリングを定着させる方法論の第一歩になるのではないかと考えられる。そこで私たちは高齢者ワークシェアリングの方法として四つの策を提言したい。

- ① 高齢者同士でワークシェアリングをする
- ② 若年者と高齢者でワークシェアリングをする
- ③ 高齢者の専門技術を伝承するためのワークシェアリングをする
- ④ 平日と休祭日でワークシェアリングをする

①の高齢者同士でワークシェアリングをする方法としては二つ考えられる。一つ目は、一日を二つに分けて高齢者を二人働かせる半日勤務、二つ目は、勤務時間は普通勤務と変わらないが一日交代で勤務する隔日勤務である。勤務時間や勤務日数を減らす方法としては画期的であるといえる。

②のニートやフリーターが増加している日本の現状を踏まえれば、この手段もやってみる価値はあるのではないか。高齢者と働くことによって若年者に働くことへの意識を芽生えさせるのである。高齢者の引退までの期間がそれほど長くないことを考えれば、後々は若年者がフルタイムで働くことが可能になる。

③の技術継承のためにワークシェアリングをするという方法は、対象が若年者であることを考えると、かなり②と似ているかもしれない。この方法は高齢者比率の高い企業で有効であると考えられる。技術伝承は必要ではあるが、フルタイムで働くことを望まない高齢者もいる。そうした高齢者に対して、高齢者同士で半月ずつのワークシェアリングを行うことによって、雇用を創出できるし技術の伝承も同時に行うことができる。

④の平日と休祭日でワークシェアリングを行うというのは、平日に他世代に働いてもらい、休祭日に高齢者に働いてもらうという形である。高齢者が望むのであれば、このような形態も有効であると考えられる。

このように、政府が様々なワークシェアリングの形を提案し、企業が業種や規模に応じて適材適所に高齢者を活用できるような仕組みになることが望ましいと考える。

ワークシェアリングでは、定年前と同じ職務でこれまでの知識や経験が生かせ、労働時間だけが短い短時間就業の機会が増大することが望ましいであろう。しかし、それには労働時間の長さによらず、労働者の頭数によってかかる固定費や短時間勤務であったが故に生じた情報のミスマッチを埋めるミーティング等の追加的な費用が必要となる。さらに、短時間就業で働く労働者の仕事の評価という難しい問題もある。日本の職能資格制度では、このような短時間就業者の働きぶりを正確に評価することが難しい。したがって、今後は追加的費用を労働生産性の向上でカバーできるよう、労働者の若い頃からの職業能力開発が必要であると共に、ワークシェアリングを活用する労働者の適切な評価・処遇制度の開発が重要であると考えられる。

<sup>29</sup> 高齢社会の中で大きな比重を占めている団塊世代が2007年から3年間かけて60歳定年を迎えることになっており、「2007年問題」として技術継承が叫ばれている。技術を伝承する期間を与えるという観点からも、働くことの意味づけにおいても多様な価値観を持っている団塊世代が、どのように労働市場に関わってくるのかということを考えても、高齢者ワークシェアリングは重要な意味を持っている。



高齢者雇用の創出やフレキシブルな引退、高齢者の就業形態の多様化、さらには高齢者から若年者への技能の継承といった観点からの、高齢者を対象にしたワークシェアリングの研究と発展は、極めて重要な課題である。それは高齢社会への対応のみならず、多様なワークスタイルの実現の視点からも重要な方向であり、より強力な推進が望ましいと考える。

## 《参考文献》

- ・ 足達英一郎 (2004) 「企業の社会的責任と雇用・労働問題」『日本労働研究雑誌』 No.530、pp.45-52
- ・ 阿部圭司 (2004) 『Excel で学ぶ回帰分析』 ナツメ社
- ・ 安部由起子 (1998) 「1980～1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」『日本経済研究』 第36号、pp.50-82
- ・ 荒井一博 (2001) 『文化・組織・雇用制度』 有斐閣
- ・ 安生徹 (2004) 「CSR 経営と雇用・労働」『日本労働研究雑誌』 No.530、pp.33-44
- ・ 岩本康志 (2000) 「在職老齢年金制度と高齢者の就業行動」『季刊社会保障研究』 第35巻第4号、pp.364-376
- ・ 戎野淑子 (2002) 「中高年齢者の雇用問題と雇用機会確保・創出について」『日本労務学会誌』 第4巻第1号、pp.46-55
- ・ 戎野淑子 (2003) 「高齢者雇用の成立条件と雇用機会の創出」『日本労働研究雑誌』 第45号、pp.4-16
- ・ 大石亜希子・小塩隆士 (2000) 「高齢者の引退行動と社会保障資産」『季刊社会保障研究』 第35巻第4号、pp.405-419
- ・ 太田聡一 (2002) 「若年失業の再検討」 玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』 東洋経済新報社、pp.249-275
- ・ 太田聡一 (2003a) 「若者の就業機会の減少と学力低下問題」 伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』 日本経済新聞社、pp.151-187
- ・ 太田聡一 (2003b) 「正社員になりたくてもなれない若者たち」『エコノミスト』 2003.3.11、pp.96-99
- ・ 太田聡一・橘木俊詔 (2004) 『労働経済学入門』 有斐閣
- ・ 大竹文雄・山鹿久木 (2003) 「在職老齢年金制度と男性高齢者の労働供給」 国立社会保障・人口問題研究所編『選択の時代の社会保障』 東京大学出版会、pp.33-50
- ・ 大橋勇雄 (1998) 「定年退職と年金制度の理論的分析」『日本労働研究雑誌』 第40巻第6号、pp.11-20
- ・ 大橋勇雄 (2005) 「高齢者雇用の現状と課題」『ジュリスト』 第1282号、pp.105-111
- ・ 小川浩 (1998a) 「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」『経済研究』 第49巻第3号、pp.245-258
- ・ 小川浩 (1998b) 「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」『日本労働研究雑誌』 第40巻第11号、pp.52-64
- ・ 小塩隆士 (2005) 『社会保障の経済学』 日本評論社
- ・ 慶松勝太郎 (2005) 『高齢化問題の解決と企業経営』 東京リーガルマインド
- ・ 玄田有史 (2001) 『仕事のなかの曖昧な不安：揺れる若者の現在』 中央公論新社
- ・ 玄田有史 (2004) 『ジョブ・クリエイション』 日本経済新聞社
- ・ 坂本重雄 (1997) 『社会保障改革』 勁草書房
- ・ 櫻庭涼子 (2004) 「高齢者の雇用対策」『日本労働研究雑誌』 第46巻、pp.17-26
- ・ 笹島芳雄 (2002) 『現代の労働問題』 中央経済社
- ・ 篠原総一 (2002) 『わかる！ミクロ経済学』 有斐閣
- ・ 白波瀬佐和子 (2005) 『少子高齢社会のみえない格差』 東京大学出版会
- ・ 清家篤 (1993) 『高齢化社会の労働市場』 東洋経済新報社
- ・ 清家篤、山田篤裕 (1998) 「引退決定過程に及ぼす社会保障・雇用制度の影響にかんするハザード分析」『三田商学研究』 第41巻第4号、pp.115-144
- ・ 清家篤 (2001) 『生涯現役時代の雇用政策』 日本評論社

- ・ 清家篤 (2002) 『労働経済』 東洋経済新報社
- ・ 清家篤 (2003) 「高齢者の雇用と、公的年金、年齢基準の雇用制度、人的資本投資」 『三田商学研究』 第 46 巻第 3 号、pp.93-105
- ・ 清家篤、山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』 日本経済新聞社
- ・ 高橋晋 (2005) 『高齢者雇用と年金制度』 同志社大学大学院博士論文
- ・ 橋本俊詔 (2002) 『安心の経済学』 岩波書店
- ・ 橋本俊詔 (2005) 『消費税 15%による年金改革』 東洋経済新報社
- ・ 丹下博文 (2005) 『企業経営の社会性研究』 中央経済社
- ・ 寺崎文勝 (2005) 『わかりやすい CSR 経営入門』 同文館出版
- ・ 中谷巖 (2003) 『入門マクロ経済学』 日本評論社
- ・ 中村実、安田純子 (2004) 『ベビーブーマー・リタイアメント』 野村総合研究所広報部
- ・ 縄田和満 (1998) 『Excel による回帰分析入門』 朝倉書店
- ・ 仁田道夫 (2003) 『変化のなかの雇用システム』 東京大学出版会
- ・ 裴埃皓 (1994) 「高齢者労働市場の雇用パターンと在職老齢年金」 『一橋論叢』 第 111 巻第 6 号、pp.56-79
- ・ 樋口美雄、山本勲 (2002a) 「わが国の高齢者雇用の現状と展望」 『金融研究』 第 21 巻、pp.1-30
- ・ 樋口美雄、山本勲 (2002b) 『わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム』 『金融研究』 第 21 巻、pp.31-70
- ・ 樋口美雄、財務省財務総合政策研究所 (2004) 『団塊世代の定年と日本経済』 日本評論社
- ・ 久本憲夫 (2002) 「ワークシェアリングの意義」 (社)関西国際産業関係研究所、中條毅編 『日本の雇用システム』 中央経済社、pp.132-143
- ・ 藤本利躬、西田小百合 (1999) 『初級コース計量経済学』 中央経済社
- ・ 堀勝洋 (1997) 『年金制度の再構築』 東洋経済新報社
- ・ 松山美保子 (1978) 『産業ジェロントロジー』 日本経営出版会
- ・ 三谷直紀 (1997) 『企業内賃金構造と労働市場』 勁草書房
- ・ 三谷直紀 (2001) 「高齢者雇用政策と労働需要」 猪木武徳・大竹文雄編 『雇用政策の経済分析』 東京大学出版会、pp.339-388
- ・ 三谷直紀 (2002) 「高齢者雇用とワークシェアリング:高齢雇用者の短時間就業について」 『国民経済雑誌』 第 185 号、pp.83-103
- ・ 宮島洋 (1993) 『高齢化時代の社会経済学』 岩波書店
- ・ 村上清 (1997) 『年金制度の危機』 東洋経済新報社
- ・ 山田篤裕、清家篤 (2001) 「高齢者の再就職過程に及ぼす社会保障・雇用制度の影響」 『三田商学研究』 第 44 巻第 1 号、pp.59-83
- ・ 八代尚宏 (1999) 『少子・高齢化の経済学』 東洋経済新報社
- ・ 横溝雅夫、北浦正行 (2002) 『定年制廃止計画』 東洋経済新報社
- ・ 涌井良幸、涌井貞美 (2002) 『図解でわかる回帰分析』 日本実業出版社
- ・ 和田秀樹 (1997) 『75 歳現役社会論』 日本放送出版協会
- ・ 和田秀樹 (2005) 「能力ある高齢者にもっと仕事を。年齢差別禁止法が日本を救う」 『'05 日本の論点』 (シリーズ<文春ムック>) 文藝春秋、pp.496-499
- ・ OECD (1999) , Employment Outlook, OECD, Paris
- ・ OECD (2002) , Employment Outlook, OECD, Paris
- ・ OECD (2005) 『高齢社会日本の雇用政策』 明石書店

## 《データ出典》

キャリアメッセージ「全国老人介護ホーム年鑑（2004年度版）」  
厚生労働省「雇用管理調査」  
厚生労働省「雇用動向調査」  
厚生労働省「高齢者就業実態調査」  
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
国立人口問題・社会保障研究所「日本の将来推計人口」  
社団法人エイジング総合研究センター「高齢社会の基礎資料（2004～2005年度版）」  
総務省統計局「国勢調査」  
総務省統計局「人口推計」  
総務省統計局「労働力調査」  
総務省統計局「就業構造基本調査」  
総務省統計局「日本の統計 2005」  
総務省統計局「社会生活統計指標」  
内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」

## 《参考 WEB》

「厚生労働省」 <http://www.mhlw.go.jp/>  
「経済産業省」 <http://www.meti.go.jp/>  
「国税庁」 <http://taxanser.nta.go.jp/>  
「国立人口問題・社会保障研究所」 <http://www.ipss.go.jp/>  
「総務省統計局」 <http://www.stat.go.jp/>  
「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構」 <http://www.jeed.or.jp/>  
「独立行政法人労働政策研究・研修機構」 <http://www.jil.go.jp/>

## 《協力》

(社) 亀岡市シルバー人材センター  
(社) 京都府シルバー人材センター連合会  
(社) 神戸市シルバー人材センター  
厚生労働省 職業安定局 高齢者雇用対策課 雇用促進係 大原竜太さん  
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 高齢者助成部