

日本労働年鑑 第67集 1997年版  
The Labour Year Book of Japan 1997

特集 高齢者就業・雇用の現状と課題—新しい日本型雇用・賃金システムへの転換

第二章 高齢者の就業・失業と雇用管理

一 高齢者就業・雇用・失業の展開

1 高齢者の就業・失業と在職老齢年金の改革

すでにみた労働力の展望や、高齢者雇用・就業政策のもとで、現実の就業・雇用はいかに展開してきているか、その要点を解明しておこう。

第2表は、バブル期のピーク九〇年とバブル崩壊後景気が回復しかけた九五年との比較で、一五歳以上の人口・労働力・就業などの動向を示している。(1)一五歳以上人口は少子化を上回る高齢化で増加しつづけており、この五年間でも六〇歳以上のシェアが二一%から二四%に拡大している。(2)労働力人口の増加は(1)を多少上回っており、その結果、すでにみたとおり労働力率は多少上昇している。(3)だが、長期不況などの影響が残っているので、就業者はそれほど増加せず、完全失業者が急増している。とくに問題の六〇歳代前半は一三万人から二四万人に著増しており、完全失業率も三・五%から五・七%に急上昇している。

第2表 年齢階層別人口・労働力・完全失業率の変化

人口・労働力	総数	55～59	60～64	65～69	70歳以上
15歳以上人口 (万人)	10,089	770	670	507	973
	10,510	789	743	635	1,178
労働力人口 (万人)	6,384	560	372	199	161
	6,666	593	421	253	192
就業者 (万人)	6,249	549	358	196	161
	6,457	579	397	247	191
完全失業者 (万人)	130	11	13	3	1
	210	14	24	5	1
労働力率 (%)	63.3	72.7	55.5	39.3	16.5
	63.4	75.2	56.7	39.8	16.3
完全失業率 (%)	2.1	2.0	3.5	1.5	0.6
	3.2	2.4	5.7	2.0	0.5

〔備考〕 1) 総務庁『労働力調査年報』1990、95年による。

2) 上段は90年、下段は95年、いずれも男女計を示す。

とはいえ、中高卒の一五～一九歳では六・六%から八・二%、新規大卒を含む二〇～二四歳では三・七%から五・七%に急上昇しているため、完全失業者に占める高齢者のシェアは多少縮小して

いる。それにしても、とくに六〇歳代前半の需給のギャップが大きく拡大した事実は重要である。現行の高齢者雇用政策は集中的に六〇歳代前半に向けられ、当の本人たちも労働の意思と能力を持ち、求職活動を行っているのに需要不足で完全失業者が急増しているのである。

しかし、その後の年金改革で、六〇歳代前半とする在職老齢年金が改定されたので、第2表の完全失業は減少しはじめていないに違いない。それまでは常用として六〇～六四歳層が就業した場合、月給と年金との合計がほぼ二五万円で頭打ちになるように設計されており、月給二五万円の場合は、受給できる年金がいかに高額でも一〇〇%カットされていた。それに対して今回の改定では、受給できる年金が一〇万円で、月給三〇万円の場合は一〇〇%カットされるが、年金も月給も三〇万円の場合はカット率が七〇%台に低下し、合計三八万円取得できるようになっている。これで、それまで常用就業の意欲が殺がれていた中所得層の意欲が増大するに違いない。現に最近の社会保険庁の事業報告では、在職老齢年金の申請者が急増している。それまで臨時雇用などで、減額されない年金とパートなどの賃金を取得していた六〇歳代前半層も常用化しつつあるとみてよい。

## 2 自営就業の縮小と雇用の中間集中

第2表でみたように、とくに六〇歳代では労働力人口が増加した割には就業者は増加していない。一五歳以上人口の高齢化によって、高齢就業者の増大は著しい。六〇歳代前半では人口と就業の増加率がいずれも一%であり、七〇歳以上は人口二%増に対し就業は一九%増に止まっているのに、六〇歳代後半は人口二五%増なのに就業はそれを上回って二六%も増加している。六五歳以上になると、前述の在職老齢年金の適用外になるように早くから改定されており、減額されない年金を受給したうえで臨時雇用に限らず自由に就業できるので、とくに就業の増加が著しいのだろう。ただし、労働力率は四〇%を下回っており、労働力率が五〇%を上回り、しかも上昇率も大きい六〇歳代前半とは明らかに異なっている。

つづいて、こうした高齢者就業の内容に立ち入ってみよう。まず、就業者の増加を従業上の地位別にみると、(1)なによりも明らかなのは、年齢各階層とも非農林業の雇用だけが拡大していることである。これは就業者全体の動向だが、それが高齢者、とくに六〇歳代で、より顕著になっている。(2)それに対し農林業就業者はとくに減少が著しい。それも七〇歳以上では微小だが、より若いほど大幅になっている。(3)逆に女性の多い非農林業の家族従事者の場合は、ほぼ高齢化するほど減少幅が大きくなっている。(4)それほどでもないが、自営業主も年齢各層とも縮小している。

このように農林業就業者の高齢化がますます進んでいるが、非農林業も含めて自営業主と家族従事者は明らかに縮小している。不況期には自営業の就業が拡大するのが常だったことを考えると、日本の就業・雇用全体は構造的に変化しはじめているとみてよい。

つづいて高齢者雇用の増大の内容を分析しよう。雇用形態・身分の変化をみると、(1)まず役員は、サービス経済化や近年のリストラクチャリングなどにもなって小規模企業とともに増加してきている。それとは逆に六〇歳以上では役員のシェアが縮小している。それはとくに六〇歳代後半で顕著だが、六〇歳以下への役員の若返りが進んでいるのである。(2)全体として契約一年以上の一般常用と一カ月未満の日雇の縮小とは逆に臨時雇が拡大してきている。完全失業率の再上昇とともに景況が回復しはじめた時期に共通した動向である。そのなかで高齢者では、六五歳未満は縮小しているが、六五歳以上は拡大している。すでに明らかにしたような減額されない年金を受給したうえでの柔軟な雇用の増大を示しているのだろう。(3)それとは逆に、一般常用全体の縮小のなかで高齢者は増大している。とくに七〇歳以上と六〇歳代前半が目立つのは、(2)と同様な面や後述するシル

シルバー人材センター会員の就業を示しているのかも知れない。

こうして増大しつつある雇用動向を企業規模別などでもみておこう。それによれば、(1)雇用構造全体が、いわば両端では縮小か横ばいなのに対し、三〇人以上一〇〇〇人未満に集中してきている。(2)そのなかで、集中している中規模企業では、五〇歳代後半も多少増大しているが、それ以上に六五歳以上の増大が著しくなっている。前述のような年金受給者の多様な雇用が拡大しているに相違ない。(3)それに対し、全体として横ばいの一～四人と縮小の一〇〇〇人では五五～六四歳の増大がみられる。五五～五九歳の増加は六〇歳への定年延長の反映であるのに対し、六〇～六四歳の増大はすでにみた継続雇用・再就職政策の成果も示しているのだろう。なお、全体として縮小が最も顕著な五～二九人規模では、とくに六五歳以上の縮小が大幅になっている。

このように、雇用が集中している民間の中規模企業では、六〇歳への定年延長より以上に年金受給者の多様な雇用増大がみられるのに対し、両端の縮小・停滞分野では定年延長やそれ以上に継続雇用・再就職の増大がみられる。こうした民間雇用に対し、官公雇用は全体として縮小しているなかで、六五歳以上が一〇〇〇人以上の七〇歳以上などとともに増大している。これは、前述のとおりシルバー人材センターの会員の就業を示しているのではないかと推察される。本来これらの会員は、後述のとおり非雇用関係に位置づけられているのだが、公共機関であるセンターの会員でもあるので、こうした誤解を誘ったのではなかろうか。

## 二 企業の雇用管理とその課題

### 1 継続雇用管理の展開

これまで分析してきた高齢者の雇用・就業の展開は、前述のような雇用政策より以上に経営者・労働者、とくに当の高齢者の考え方や行動の結果とみてよかろう。とくに現行の雇用政策はまず経営者の認識と行動に働きかけようとしており、それを通して労働者側の理解や行動に働きかける仕組みになっているとみてよい。そこで企業における雇用管理の展開とその論理について考察してみよう。

巻頭色刷りの図1は、常用三〇人以上の民間企業を対象として、従業員一律定年の年齢別分布の変化を示している。(1)長い間主流を占めていた五五歳以下の定年は八〇年の四〇%から一桁台まで縮小し、ほぼ横ばいだった五六～五九歳の定年も、九〇年以降一〇%台から一桁に低下してきている。(2)それに対し六〇歳以上への定年延長は、バブル期に少し停滞したあとほぼ順調に拡大し、すでに改定して実施直前のものまで含めれば、九六年には九〇%の企業に拡大している。

六〇歳以上への延長とはいえ、大部分は六〇歳に止まっているが、とくに大企業を中心として拡大しつつある。それに対し三〇～九九人規模では、まだ八〇%ほどに止まっており、雇用が減少ぎみの三〇人未満ではもっと六〇歳以上への延長は遅れているとみられる。ただし、すでにみた五～二九人規模だけでも、六五歳以上の高齢者の四〇%前後が雇用されている。この規模の企業は慢性的な人手不足に陥っているだけに、六〇歳以上の高齢者への依存度は高い。しかし、六〇歳以上への定年延長を制度化すると、その制度に束縛され、小企業らしい柔軟な雇用管理ができなくなるので、制度化が遅れているのだろう。

このように小企業ほど、六〇歳以上の定年制度は遅れているが、事実上、六〇歳以上の高齢者雇用への依存は以前から強く、そのことは勤務延長・再雇用の制度化にも示されている。両制度

は、定年とは異なり、当人の希望だけでなく、経営者の選別によって決められるシステムだが、六〇歳以上の定年延長が制度上遅れている中小企業ほど、両制度の普及率が高くなっている。三〇～九九人規模で普及率が多少低くなっているが、とくに六〇歳代の雇用が多く、前述のように制度化が遅れているに違いない。

さらに注目されるのは、大・中企業で再雇用が発達しているのに対し、勤務延長は一〇〇人未満を中心として導入されていることである。それも中小企業において慢性化している人材・人手不足の反映とみてよい。なぜなら、勤務延長の場合は、(1)技術・技能に優れた専門家や、場合によっては役員に準ずる人材を中心として選別する、(2)役職を離れる場合が多いが、職務そのものは継続する、(3)退職せず、契約期間の勤続は加算される、(4)昇給はなくなるが、従来の給与は保障されるケースが多いからである。

それに対し再雇用の場合は、(1)一般従業員としての業務上の必要だけが選考基準となり、(2)役職を離れるだけでなく、業務上の必要で職務の転換も行われうる、(3)退職金を受給し、一年契約の嘱託として新規採用される、(4)勤務延長と同様、昇給はなく、ベースアップだけとなるうえ、賃金・賞与・退職金は嘱託基準となるケースが多い。とくに大企業の場合、定年到達した企業だけでなく、関連企業に再雇用される事例も多い。

すでに触れておいたように、九〇年に「高齢者雇用安定法」が改定され、できるだけ定年到達者の希望どおり六五歳に達するまで事業主が継続雇用するよう努力することが義務づけられることになった。そのために事業主は高齢者の「職業能力の開発・向上と作業施設の改善など」に努力することになった。努力しても成果が上がらない場合は選別してもよいことになるが、各地の職安所長が同地域・業種で比較しつつ事業主の努力を調査し、必要に応じていろいろと勧告できることになったのである。

しかし、この「努力義務」は九五年改定後の継続雇用や再就職の支援のように法的に裏付けられていなかったため、それほど普及しなかった。その実態をみると、(1)「原則として希望者全員」に適用する企業は二〇%台に止まっている。そのなかで三〇〇人未満の中小企業では普及率が高く、とくに勤務延長では三〇%近くに達している。また五〇〇〇人以上でも二〇%を上回っている。(2)だが、「会社が特に必要と認めた者に限る」ケースが最も多く、過半数を占めている。勤務延長ではとくに三〇〇～四九九九人、再雇用では三〇〇人以上で六〇%に達している。(3)このほか、「規準に適合する者全員」という明確な適用は少なく、勤務延長ではとくに五〇〇〇人以上、再雇用では一〇〇〇人未満の中小企業で少なくなっている。

このような基準の明確化とともに、できるだけ本人の希望がかなえられるよう、両者の努力強化が今後の課題となっている。

## 2 雇用延長の課題と雇用管理の問題点

前述のとおり、法的に努力義務を強化する一方、労使双方の利害関係を十分に把握しておくことが肝要だろう。定年到達者には本人の希望を問うだけでなく、「国民的コンセンサスの形成」に向けて十分理解を深める必要がある。ここでは高齢者雇用政策が主対象とする企業経営者の利害について、立ち入って考察しておこう。

定年延長をはじめ、勤務延長、再雇用を実施する際に経営者側が直面する課題を問うた結果をみ

ると、(1)最も多いのは「健康面への配慮」であり、三〇〇人未満では六〇%を優に上回っている。(2)次に多いのは「賃金体系・退職金制度の見直し」であり、とくに年功賃金とそれにもとづき退職金が高額になっている大企業でそれぞれ六〇%、七〇%に達している。(3)つづいて「職務内容、作業環境の見直し」であり、「勤務時間、勤務形態の見直し」とともに、とくに大企業では五〇%以上に達している。能力・体力・健康に対する大企業らしいきめ細かい管理の反映だろう。(4)それに対し中小企業では「作業能率の低下の防止」がより多く、三〇%前後を占めている。

このような「防止」には、大企業のように管理の見直しだけでなく、「本人の自己啓発」や「再教育」も必要だが、そうした事項を課題にしている比率は意外に低い。「高齢者に対する再教育」は大企業で比較的課題になっているが、五〇〇〇人以上でも三〇%以下に止まっている。これもまた、今後の大きな課題だろう。

このような高齢者の雇用管理を、現在の雇用管理全体のなかに位置づけてみよう。というのは、現在は日本産業の大きなリストラ期にあり、短期の不況調整に止まらぬ構造的な問題を抱えているはずだからである。

巻頭色刷りの図2のとおり、なにより目立つのは、「中高年ホワイトカラーの配置・処遇」について、一〇〇〇人以上の大企業では調査企業の六〇~八〇%までも問題を意識していることである。この問題は「産業構造転換等による余剰人員対策」と「海外業務の増加、海外要員の不足」との関連で理解できるだろう。

それ以外に、とくに大企業がバブル期に過剰反応し、大学新卒を大量に採用しすぎた反動でもある。そのため、中小企業の「技術者不足」を激化させたと同時に、バブル崩壊後、「産業構造転換等による余剰」も激化させることになった。今後、不足が予測される大学卒などの青年はできるだけ確保しようとするので、相対的に高賃金の中高年の「配置・処遇」がよけい重い問題になっているのだろう。それと同時に「中高年現業職員の配置・処遇」の方は、大企業だけでなく、中小企業も含めた大きな問題になっている。

他方、労働省『産業労働事情調査』(九五年)によれば、素材関連などの製造業を中心として大企業の人員過剰感の広がりが見られるが、その大企業でも「国際事業部門」ではとくに過剰な企業を不足な企業が上回っている。これまでのゼネラリスト型のホワイトカラーの育成では、こうしたかなりスペシャリスト型の人材は不足せざるをえないのだろう。余剰人員を吸収するためにも重要な「新事業での人材難」が大企業だけでなく、中小企業でも問題になっていることも見落とすことはできない。とくに大企業では、社内ベンチャーのための起業家型、スペシャリスト型の人材不足が問題になっているのである。

さらに前掲の『産業労働事情調査』では、大企業とは異なり、多くの中小企業でさまざまな職種の人材不足が明らかにされている。(1)一〇〇~九九九人規模では、事務・管理部門を除くすべての部門に不足が広がっているが、とくに研究・技術開発、国際事業、運輸・通信などで顕著になっている。(2)とくに三〇~九九九人規模ではより不足が広がっており、研究・技術開発、生産、国際事業、運輸において、不足企業が過剰企業を一〇%台から二〇%以上も上回っている。

こうした人材不足は、大企業で過剰なホワイトカラーなどの再配置によってかなり調整されることになるだろう。現に定年到達・退職者も含めて、大企業から中小企業への出向や再就職などによって調整されている。そうした調整力をより高めるためには、不足部門の需要を充たすような能力再開発が中高年段階から体系的に進められることが望まれる。また最近、リストラにともなう雇用・賃金

調整のなかで、とくに管理職や専門職などの能力とその発揮度にもとづく年俸制導入などの給与改革も実施されてきている。そのための能力発揮などをいかに評価するか、その方法が問題になっているが、それと同時に職業能力そのものをいかに再開発し向上させるかがより重要だとみなければならぬ。

その理由は、もし高齢者の能力が企業内外の労働力需要にマッチしていれば、それに合わせて「職務内容」などの「見直し」は必要としても、年功型の「配置・処遇」の問題は発生しないはずだからである。ただし、その「配置・処遇」も、先輩の有能な高齢者がいつまでも役員や部課長などのポストを占めていけば、後進の内部昇進のチャンスやスピードに影響を与えることになるだろう。そのうえ、内部昇進の可能性がこれまで後進のモラルを活性化してきたのである。

しかし、そうした内部昇進もゼネラリスト型一本のシステムに過ぎないケースが多い。それが前述のようにスペシャリスト型、社内ベンチャー型などに多様化し複線化すれば、事態は異なってくるだろう。そうした状態が定着すれば、当の高齢者自身もゼネラリスト型ばかりの能力ではなく、多様な人材に分化することになるだろう。

日本労働年鑑 第67集

発行 1997年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年9月28日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑第67集【目次】 次のページ→ ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---