

高齢労働者と賃金

田口 さつき

少子化と高齢労働者

今後、若年人口が減少に向う中で、人手不足が懸念され、女性とともに高齢者の就業が注目されている。1986年制定の高齢者雇用安定法で60歳までの雇用を事業主の努力義務としたことにより、1990年代において多くの50～59歳層が雇用者として働き続けた。このことや少子化による若年人口の減少、景気低迷による新規採用抑制などが重なって雇用者の高齢化が進み、55歳以上の雇用者が全雇用者に占める比率は、1990年の14.2%から2000年に18.3%、2004年は20.2%へと上昇している（図1）。

2004年6月の高齢者雇用安定法の改正では、65歳までの雇用を確保するよう努力義務が課された。また、団塊世代の大量退職に備えて企業が継続雇用する動きが出ている。そのため、今後は雇用者として働き続ける60～64歳層がより多くなる可能性がある。

ちなみに厚生労働省「雇用管理調査」（2004年）によると、91.5%の企業が定年制を採用しており、その96.8%が一律定年

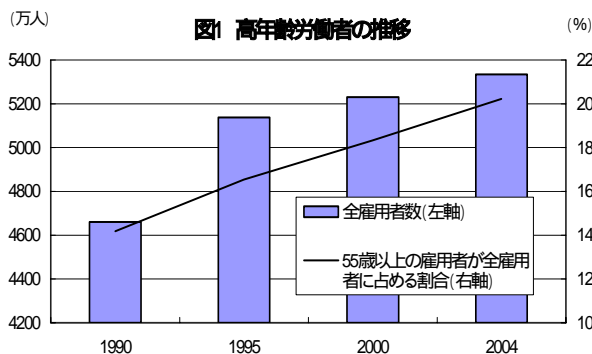
制である。また、一律定年制を採用している企業の90.5%が定年年齢を60歳に定めていた。つまり、現状では約8割の企業が60歳定年制を採用していることとなる。

企業にとっては定年をきっかけに高齢労働者の雇用・賃金調整を行ってきた側面があり、65歳へ定年年齢を上げることに伴う急激な高齢労働者の増加はかえって企業の負担増となる恐れがある。

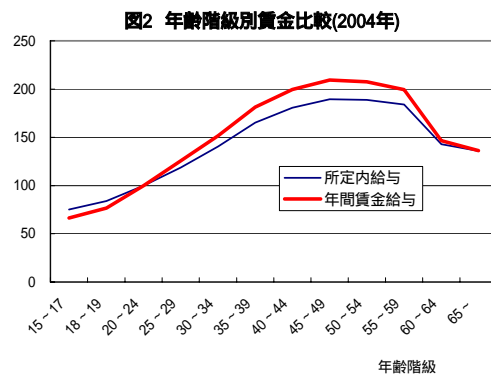
株の持ち合いの解消、ものをいう投資家の台頭、企業買収・合併の活発化など企業の収益性向上を求める圧力は増すことはあれ、衰えることはない。企業は若年人口減少下において人件費を抑制しつつ、労働力を確保し活用するという新たな課題に直面している。

高齢労働者の賃金の現状

年齢と賃金の関係を見ると、企業は1990年代において成果主義などを導入してきているが、年齢と共に賃金が上昇する状況は未だに存在している。45～54歳層で賃金のピークとなり、55歳以上の層で賃金が下落



総務省「労働力調査」より農中総研作成



厚生労働省「賃金構造基本調査」より農中総研作成
(注)20～24歳の雇用者の給与を100とした

していく。

特に 60 歳以上から賃金の下落幅が大きい。これは、定年後の処遇の変更に加えて、他社へ再就職した雇用者分が反映されているためと見られる。

既出の「雇用管理調査」(2004 年)では、一律定年制を定めている企業の 47.6%が再雇用制度(定年年齢に達した者をいったん退職させた後再び雇用する制度)を採用している一方、勤務延長制度(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)を採用している企業は 13.2%にとどまる(勤務延長制度及び再雇用制度の両方の制度を採用している企業は 13.1%)。現状では多くの企業が 60 歳で労働者をいったん退職させ、処遇を変え再雇用するという方法をとっている。

「雇用管理調査」(2003 年)によると、定年後の賃金について再雇用制度採用企業の 78.2%が減額と回答していたのに対し、勤務延長制度採用企業は 54.4%であった。そして、減額幅が 2 割以上の企業の割合は、再雇用制度採用企業では 66.5%である一方、勤務延長制度採用企業は 45.2%と、勤務延長の場合はより定年前の状況に近い。

厚生労働省「賃金構造基本調査」(2005 年版)によると、一般労働者の所定内給与について、55~59 歳層の賃金と 60~64 歳層の賃金を比較してみると、60 歳になった後も同じ会社に働き続ける場合(55~59 歳層、60~64 歳層のどちらも勤続年数 30 年

以上で比較)は 2 割減になる。一方、再就職した場合(55~59 歳層は勤続年数 30 年以上、60~64 歳層は勤続年数 0 年で比較)は約 4 割減となる。このように賃金の低下は定年をきっかけとした調整の結果を表していると思われる。そして、再就職の場合の方が、継続雇用の場合より賃金の引き下げ幅が大きい。

再就職の賃金が現実の高年齢労働者の労働生産性を反映したものだとしたら、65 歳定年制を導入し、一律に雇用者に適用する場合は、賃金が割高なまま、高年齢雇用者を雇い続けることになる可能性がある。

少子高齢化への企業の対応

企業は今後も、高年齢労働者の雇用確保に関し、定年で一回退職させ嘱託として再雇用する、派遣会社を設立して高齢者を採用するなど、様々な方法で、一定の労働力確保と人件費の抑制という 2 つの相反する目的を満たす努力を行うと見られる。定年引上げの場合でも何らかの形で高年齢労働者の雇用・賃金を調整するシステムを残すだろう。高年齢労働者の活用や若年労働者の減少が今後さらに終身雇用、年功賃金といった日本型の雇用制度の変革を促す可能性がある。また、雇用制度だけでなく、就業形態、業務体系、人材配置など様々な面から高年齢労働者の経験などが発揮され、労働生産性が少なくとも維持される方法が検討されなければならないだろう。

表1 60歳前後での賃金変化(2004年)

	勤続年数	所定内給与(千円)	対55-59歳(%)
55-59歳	勤続30年以上	462.4	
60-64歳	勤続30年以上	370.1	-20.0
	勤続0年	281.0	-39.2

厚生労働省「賃金構造基本調査」より農中総研作成