

高齢者雇用への企業の対応

～改正高齢者雇用安定法施行から1年半経て～

田口 さつき

雇用確保措置義務化から1年半

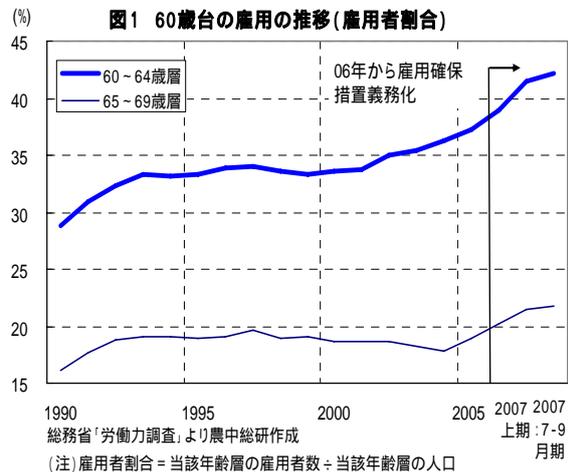
改正高齢者雇用安定法（以下、高雇法）により65歳までの雇用確保措置を講じることが06年4月に企業に義務化され、約1年半が経過した。

定年制は、従来、中高年従業員の雇用や賃金の調整手段としての役割も果たしてきた。そのため、高齢者の雇用を確保する際に、単に定年の延長や定年制の撤廃をするだけでは、賃金の高止まりや人事の硬直化など問題が生じる恐れがあった^(注1)。このような状況を避け、高雇法の要件を満たすために、企業はどのような対応をしているのか、最新の報告などからみていきたい。
(注1)田口(2005)「高齢化と雇用・賃金の展望」、
「農林金融」2005年11月号

60歳台の雇用が改善

高齢者の雇用の動向を振り返ると、60歳台の雇用者が人口に占める割合（以下、雇用者割合）は、60～64歳層において93年から01年まで33%近辺を、65～69歳層でも92年から04年まで18%前後で推移していた（図1）。

しかし、このところ、60歳台の雇用割合は上昇傾向を示している。60～64歳層では、02年以降再び上昇し、07年7～9月期には42.2%となった。また年金が満額で受給できる65～69歳層も、04年の17.8%を底に反転し、07年7～9月期には21.7%となった。



そして雇用者数では、07年7～9月期現在、60～64歳層が355万人、65～69歳層が170万人と、対2000年比でそれぞれ、1.4倍、1.3倍となっている。

この背景の一つとして、この雇用者割合の上昇が02年以降であることから、景気回復が高齢者の雇用に波及してきたことが考えられる。また、65歳までの雇用を確保するよう努力義務を課した高雇法の対応のための措置を実施する企業が増えたことも、高齢者、特に60～64歳層の就業を後押ししたとみられる。

企業の対応

高雇法は、事業主に毎年6月1日時点の定年及び継続雇用制度の状況などを厚生労働大臣に報告することを求めている。この報告を集計した厚生労働省「高齢者の雇用状況報告」（以下、高雇法報告）が10月に発表された。報告した企業は、51人以上の従業員がいる全国の企業8万8000社余り

で、うち中小企業（従業員数 51～300 人規模）は 84.9%を占め、残りは大企業（同 301 人以上）である。

これによると、雇用確保措置を講じた企業は、06 年には報告企業の 84.0%であったが、中小企業での取り組みの進展により、07 年には 92.7%に上昇した。

雇用確保措置とは、継続雇用 定年の引き上げ 定年制の廃止を指すが、この中で圧倒的に多い（全体の 85.8%）のが 継続雇用制度の導入である。これは、企業は人事や賃金水準の調整といった面での柔軟性を維持するため、従来からの定年という区切りを残しているとみられる。

補足として、常用労働者^{（注2）}が 30 人以上の民営企業から、一定の方法により抽出した 5300 社を対象に調査した、厚生労働省「就労条件総合調査」（2007 年）（以下、就労調査とする）から企業の対応を見よう。

これによると、定年制を定めている企業の割合は 93.2%となっており、そのうち「一律に定めている」企業の割合は 98.4%と圧倒的多数である。

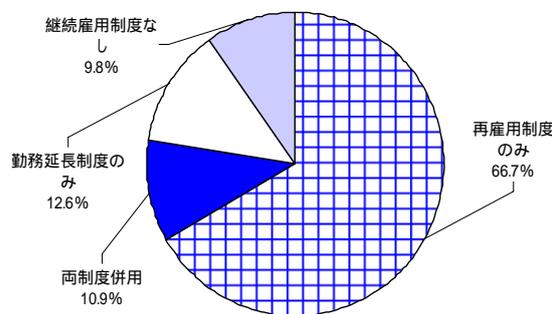
また定年制を一律に定めている企業における定年の年齢は 60 歳が最も多く、全体の 86.6%を占める。

ところで、継続雇用制度には、次の 2 つの「勤務延長制度」「再雇用制度」がある。の「勤務延長制度」とは、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。一方、の「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいう。

一律定年制を採用している企業の 90.2%が「勤務延長制度及び再雇用制度のどちら

か又は両方の制度がある」と答えている（図 2）。うち、「再雇用制度のみ」の企業が最も多く 66.7%を占めている。「両制度併用」の企業（10.9%）まで含めると、従来の定年制を残す再雇用制度を採用している企業は全体の約 8 割である。このように就労調査からも、企業は継続雇用する際も 60 歳定年を維持していることがうかがえる。

図2 継続雇用制度別企業割合
（一律定年制を定めている企業 = 100）



厚生労働省「就労条件総合調査」（2007年）

さらに、企業は、高齢の従業員に 60 歳を過ぎても働き続ける道を開く一方で、様々な歯止めも設けている。

例えば、継続雇用制度の対象となる雇業者の範囲である。高雇法報告によると、継続雇用制度を導入した企業で、制度の対象となる雇業者の範囲を希望者全員としたのは 4 割程度にとどまる。

また、少なからぬ企業が継続雇用の最高年齢を定めている。就労調査において、一律定年制採用企業の半数以上が、最高雇用年齢を定めていた（再雇用制度のある企業で 76.6%）。その最高年齢は、65 歳が最も多く、7 割以上となっている（同 87.7%）。このように、60 歳定年、65 歳引退という形態をとる企業が多いとみられる。

（注2）「常用労働者」は、次のいずれかに該当する者をいう。 期間を定めずに雇われている労働者 1か月を

超える期間を定めて雇われている労働者 1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成18年11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者

継続雇用制度導入の課題

以上、現状の高雇法に対する企業の対応を見てきた。その結果、企業が従来の定年制の枠組みを残しつつ、高齢者の雇用の延長を図っていることがわかった。しかし、高齢者の雇用継続のためには継続雇用制度を導入するだけでなく、より幅広い対応が必要と思われる。

就労調査によると、一律定年制かつ継続雇用制度を採用している企業において、「制度の導入の課題があった」と答えた企業は6割以上もあった(表1)。そして、課題となったことの内訳(複数回答)をみると、再雇用制度、勤務延長制度ともに「給与体系の見直し」とする企業の割合が、最も多かった。次いで「健康面への配慮」となっている。また、「処遇、ポスト等人事管理の

見直し」、「勤務時間、勤務形態の見直し」、「職務内容、作業環境の見直し」も回答が多い。

これらだけでなく、過去に年功賃金制度の色合いが強かった企業で働いてきた高齢の従業員には、意識改革なども必要になるだろう。企業は、「後進の指導・助言的役割」、「専門知識・ノウハウの提供」など職務を明確に指示することも求められる。また、賃金や処遇以外で、意欲的に働き続けるためのインセンティブをどのように与えるのか検討が必要だろう。雇用者が長期的に働くために「専門性」を高めるなどのキャリア形成を計画的に行う仕組みをつくることも重要である。

高齢者の雇用機会を拡大させつつ、労働生産性も向上させるためには、試行錯誤をいとわず、雇用制度や職場環境の見直しを絶えず行なわなければならないだろう。

表1 継続雇用制度導入の課題の有無、課題の内訳別企業数割合

定年後の措置		再雇用制度 2)	勤務延長制度 2)
一律定年制で定年後の制度がある企業 1)		[77.6]	[23.5]
課題となったことがある		79.7	67.2
課題となったことの内訳 (複数回答)	給与体系の見直し	66.0	44.4
	健康面への配慮	38.9	34.4
	処遇、ポスト等人事管理の見直し	31.4	19.1
	勤務時間、勤務形態の見直し	30.7	23.2
	職務内容、作業環境の見直し	30.1	19.2
	作業能率の維持	17.8	22.1
	本人の自己啓発の促進	7.7	7.3
	退職給付制度の見直し	6.3	7.9
	再教育	2.4	1.1
その他	1.2	1.2	
特になし		20.3	32.8

注:1) []内の数値は、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度又は再雇用制度がある(両制度併用を含む。)企業数割合である。

2) 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。
厚生労働省「就労条件総合調査」(2007年)