

# 人生80年時代の高齢者雇用対策 ～60歳代前半と後半を分けて考える

かみばやし

上林

ちえこ

千恵子

法政大学・社会学部・教授

## 1. 人生80年時代とは？

ほんの一昔前まで、60歳還暦は自他共にその長寿を祝う機会であった。しかし今やその意義が失われてしまっている。2007年の日本人の平均寿命は、男性が79.11歳、女性が85.99歳であり、23年間世界第1位である。名実ともに人生80年時代であり、それを前提にして高齢者雇用についても考えていかねばならない。60歳定年とするならばその後の20年間でどう生きていくか、経済的にも、身体的にも、精神的にも大きな問題を抱えることになる。経済的には、働けなくなった場合の生活保障、身体的には闘病や年々衰えてゆく身体との折り合いのつけ具合、精神的には子どもの独立後、家族・友人・知人を徐々に失っていくという孤独、など思いつくままに挙げてもすぐ5～6の課題が浮かび上がる。こうした問題はいずれも高齢者自身が勇気を持って、自分の高齢期を積極的に乗りきろうとする計画性と哲学をこそ必要とするものだ。新生児が成人するまでの20年間も、60歳の人が80歳になるまでの20年間も同じ20年には

違いない。それをどのように過ごすかが、これまでは存在しなかった課題として問われるような時代となったのだ。

この課題は一人ひとりの高齢者というミクロの立場を離れて、日本全体というマクロの立場とも繋がっている。日本は既に2005年時点で高齢者比率（65歳以上人口の比率）21.0%と世界一の高齢社会となった。今後も世界で最高のスピードで高齢社会を迎えようとしている。組合員の雇用の安定と福利厚生向上を目的として労働組合は、これまでも定年延長の実現など組合員の高齢化の進展に見合った対策を立ててきた。今後はさらに組合員の高齢化の状況に応じた対策が必要とされるであろう。そして高齢化対策は、単に高齢組合員への福利向上のみならず、若い組合員への将来への希望を生み出すような類のものであらねばなるまい。そこで以下に、高齢者を取り巻く社会構造の変化に触れながら、年齢別に必要な対策について述べたい。

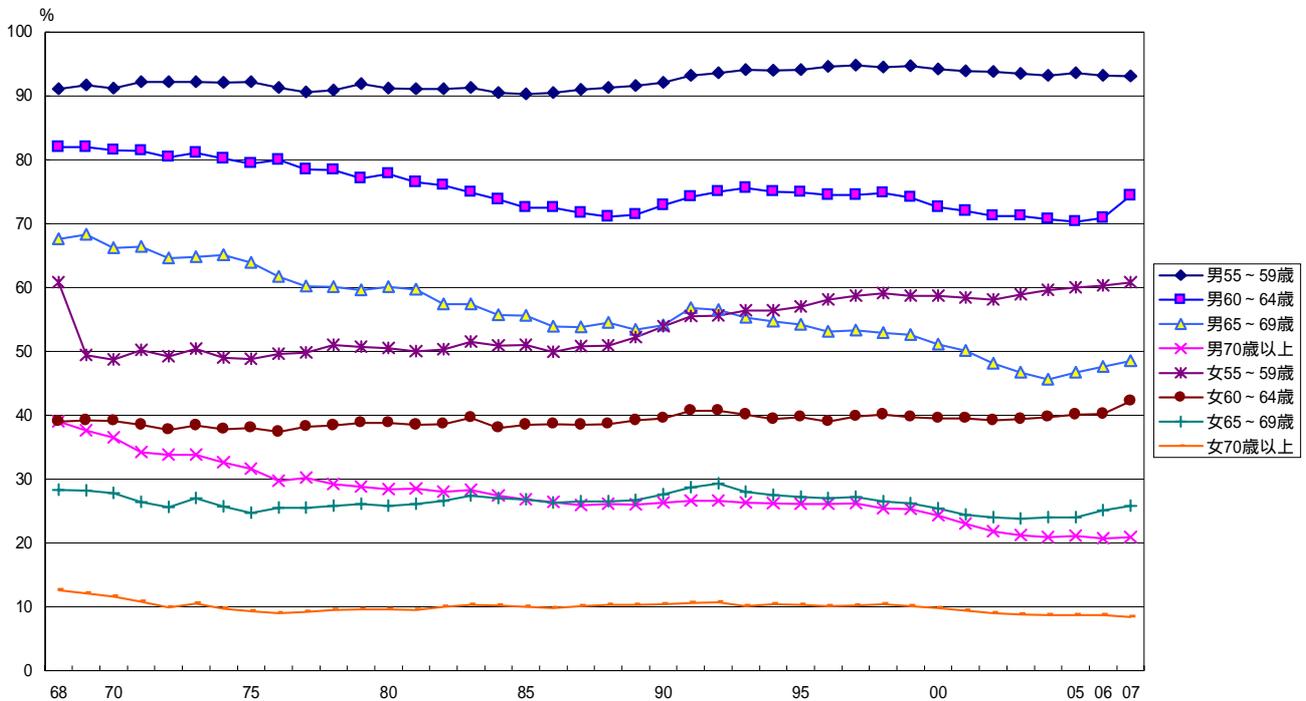
## 2. 高齢者労働力率の長期的傾向

高齢者がいったいどの位の割合で働いているかを労働力率でみてみよう。労働力率は短期的には景気変動に左右されるが、長期的には世帯構成の違い（家内に仕事がある自営業世帯が多いほど労働力率は高くなる）、年金制度の普及状況と年金水準などによって左右される。そして高齢者自身の就労意欲、勤労観といった価値観、広義には文化的要因によっても左右される。

図1は1968年から2007年までの高齢者労働力率を年齢別、男女別にグラフ化した結果である。ここから読み取れることは、男性の場合、59歳まで

は過去40年間91～93%を中心にほぼ横ばい状態であることがわかる。現役世代としてそれ以前と変わらない。一方、男性60～64歳の60代前半層の場合、長期的には1968年の82.0%から2006年の70.9%まで低下傾向にあるが、短期的には1989～93年と2005～07年に増加傾向にある（70.3% 74.4%）。2005～07年の増加は、2006年4月から施行された改正高齢者雇用安定法の影響（65歳までの雇用確保措置の義務化）の影響も考えられるが、2008年時点ではその義務年齢は段階的实施によって63歳までとされるので、60歳代前半層の労働力率の伸びは主として景気回復によるものであろう。男性60～64歳層は、厚生労働省「高齢者就業実態調査」（2004年）でも、就業者がおよそ7割、就業希望者が16.1%であった。

図1 高齢者労働力率の変化（男女別、年齢別）



資料：総務省統計局「労働力調査年報」各年版より作成

次に男性65～69歳層では若干、様相が異なる。この層では、労働力率がほぼ5割に低下し、長期的にみてもその低下傾向は変わらない。そしてこの傾向は今後も変わらないと思われる。その理由は後段に述べよう。政府が改正高年齢者雇用安定法成立1年後の2007年から70歳雇用に向けて旗振りを開始した背景には、日本社会の高齢化の進展にも関わらず男性65～69歳層の労働力率は低下傾向にあるという現実が存在していよう。

一方、女性高齢者の場合は男性の傾向とは異なる。とりわけ女性55～59歳層は増加傾向が顕著で、1970年代初めの50%から、2007年の60%まで増加した。労働力率で見ると女性50歳代は男性と同様に最早、高齢者として分類するにはふさわしくないほどの元気な年齢層と考えるとよいかもしれない。女性60～64歳層の労働力率も1968年39.0%から2007年42.2%とやや増加傾向にある。

以上の結果からみると、1993年以降、男性65～69歳層の労働力率は女性55～59歳層の労働力率を下回るようになった。一般的に女性雇用の伸びが著しいと指摘されてきたが、これは女性高齢者についても例外ではないということである。後に引用した図2が示すように、短時間就業者の比率が高まったことが女性高齢者の労働力率増加に影響を及ぼしているのであろう。それでは次に、男性65～69歳層の労働力率低下の要因について触れたい。

### 3．男性60歳代後半層の労働力率低下と短時間就労の促進

男性60歳代後半層の労働力率に変化をもたらした要因は2つ指摘できる。1つは雇用労働力化が進展し、雇用者比率が増加したこと、他の1つは年金の充実である。日本社会が高齢社会化しているために、高齢者の労働力率が高められなければ

ならないにもかかわらず、現実には男性60歳代後半層の労働力率は微減傾向にあるのである。

まず雇用者率を見ておこう。1996年の厚生労働省「高年齢者就業実態調査」によれば、男性65～69歳層のうち、就業者比率は53.4%、雇用者として就業している者は22.6%、自営業主は17.9%であった。8年後の同2004年調査では、就業者の比率が49.5%と低下し、雇用者として働いている者も21.1%、自営業主として働いている者も13.7%といずれも低下している。これは農業を典型とする自営業世帯の減少であると同時に、かつてのように定年後に親の農地を受け継いで農業を営む人が少なくなり、生涯を雇用者のまま引退する人が増加したためであろう。さらに今後引退が予定される団塊世代(1947～49年生まれ)の場合は、2005年の60歳定年以前の56～58歳の時点でその7割が雇用者であり、雇用者比率が高い。彼らが65歳以上になった場合、自営業化する見込みは少ないと思われるので、その労働力率は現在の65歳以上の人よりも低下することが予想されるのである。

また他方、年金の充実化も見逃せない要因である。表1は「高年齢者就業実態調査」を整理した結果である。男性60～64歳層の年金を受給し、かつ不就業でいる人の同一年齢層に対する割合は低下傾向にある。今後2013年度からは年金は65歳支給開始となるから、この比率はますます低下するであろう。他方、男性65～69歳層では年金受給者比率はほぼ一定、年金受給不就業者比率はやや増加している。平均年金受給額は増加している。

こうしてみると、今後、男性の65～69歳層の労働力率は、雇用者の増大と年金受給の増大によって低下することが予想される。ちなみに、日本より先に産業化が開始し、年金が成熟化した欧米各国の高齢者の就業状況を表2に見ておこう。日本の高齢者の実引退年齢が男性69.3歳と各国よりも5～10歳遅く、また高齢者の労働力率ももっとも

高い。こうした欧米諸国も高齢化が進展することを前提に高齢者の就業率を向上させることを政府は課題としているが、それは容易ではないようだ。日本の場合、高齢者の高い就業率は高い勤労意欲から説明されることが多いが、こうした傾向が今後も続くかどうかは疑わしい。年金制度への成熟と信頼が増し、個人化されるライフスタイルが広がっていくと、高い勤労意欲だけでは高齢期の就労を継続させていく要因にはならないのだ。

かわって注目される働き方が、短時間就業などの働き方である。図2は、先の『高齢者就業実態調査』から短時間高齢者の比率の変化をみたものである。男性高齢者、特に65～69歳層での短時

間就労者の伸びが著しい。この年齢層の男性の場合、就業率は約5割、そしてそのまた半数がフルタイムではなく、短時間就業者として就労している。今後、この年齢層の就業率は、短時間就労の機会を増大させることによって低下を抑えていくことが可能ではないかと思われる。短時間就労は、中高年女性のためにだけあるのではないだろう。体力が低下してフルタイム勤務は無理だが、週の勤務日数が少ない、あるいは1日の就労時間がフルタイム勤務者よりも短いことによって、体力が低下した高齢者でも仕事の質を落とさずに時間当たりについては若い者と同様の仕事をこなすことが可能となる。

表1 60歳代男性の年金と年金受給不就業者の割合の推移

	60～64歳			65～69歳		
	年金受給者比率	平均年金受給額(万円)	年金受給不就業者の比率	年金受給者比率	平均年金受給額(万円)	年金受給不就業者の比率
1992	66.5	20.0	38.6	94.8	15.0	42.4
1996	66.2	21.8	39.7	94.5	17.9	47.5
2000	66.7	19.9	27.6	94.3	19.2	46.8
2004	72.6	18.6	26.7	94.6	19.7	48.7

資料出所：厚生労働省編『高齢者就業実態調査報告：各年版』より作成

表2 世界の高齢化・日本の高齢化

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本	
高齢者人口(2005)	約3,700万人	約1,000万人	約1,600万人	約1,000万人	約2,600万人	
高齢化率(2005)	12.3%	16.0%	18.8%	16.6%	20.2%	
高齢化率見込み(2050)	20.6%	23.2%	28.4%	27.1%	39.6%	
実引退年齢(1999～2004) 注)	男性 64.2歳	男性 63.0歳	男性 61.3歳	男性 59.3歳	男性 69.3歳	
	女性 63.1歳	女性 61.6歳	女性 60.6歳	女性 59.5歳	女性 66.1歳	
就業率 (2005)	55～64歳	60.8%	56.8%	45.5%	40.7%	63.9%
	15～64歳	71.5%	72.6%	65.5%	62.3%	69.3%

注) 実引退年齢は、40歳以上の者が労働力を離れた(継続就労の意思なく退職した)年齢の平均値

引用：厚生労働省編(2007)『世界の厚生労働2007』TKC出版、p.16より筆者編集

図 2 - 1 高齢者短時間就業比率（男性）

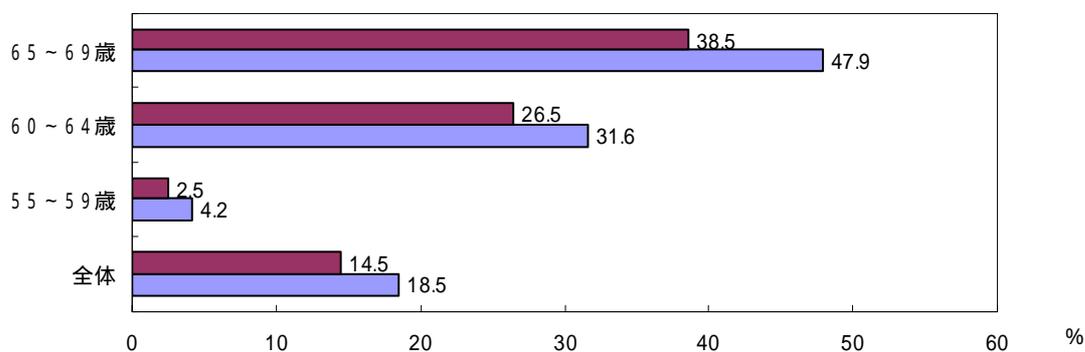
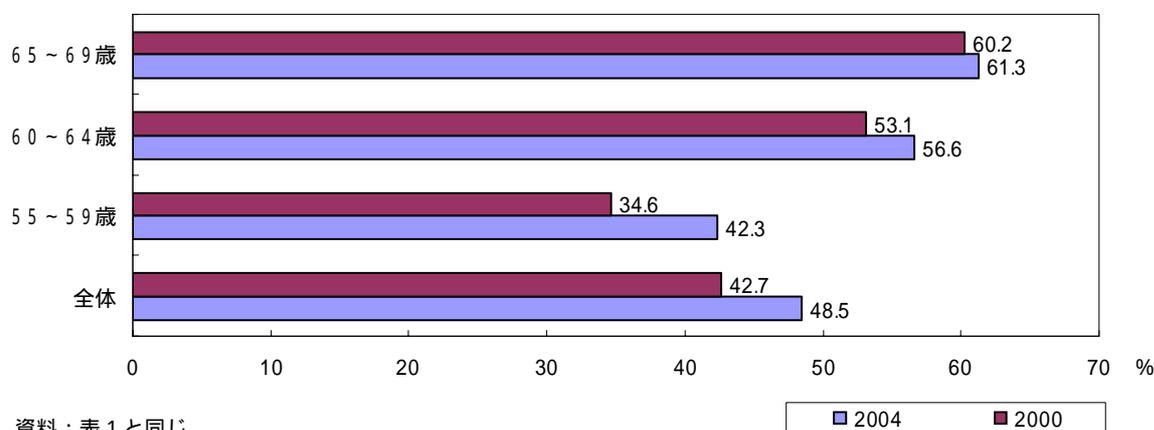


図 2 - 2 高齢者短時間就業比率（女性）



資料：表 1 と同じ

高齢者の短時間就労については、実は1970年代からそのアイデアだけは存在していた。ところがこの制度が広がらなかった理由は、第1に高齢者自身が短時間就労に伴う総収入の低下を嫌ってフルタイム勤務を望んだこと、第2に企業も短時間就労に伴う従業員一人当たり管理費の向上を嫌ったこと、による。労使双方が嫌った高齢者の短時間勤務制度がモデルケースの域を出ることはなかったのである。しかし、今や、一方に高齢者の年金が充実したこと、他方でパート、嘱託、契約社員、派遣・請負社員など就業形態の多様化に伴い短時間就労の形態が増加し、短時間就労者全体が増加したこと、またそれに伴い非正規労働者に対する均衡待遇原則などの法整備と均衡待遇に対する意識が広がり、短時間就労が正社員に対して

ひどく不利で特殊な就労形態ではなくなったこと、などの要因を考慮すれば、短時間就労の機会が増大する条件が整ったといえよう。

したがって、男性60歳代後半の雇用については、短時間就労の機会を増やし、その労働条件が正社員との均衡待遇となるように配慮することが、高齢者雇用対策として今後、求められるのではないかと考える。

#### 4 . 男性60歳代前半層の労働条件の維持

これまで労働組合の高齢者対策は定年延長が目標となってきた。60歳への定年延長は1980年代を通しての課題であり、1994年の前回の高年齢者雇

用安定法の改正時点では既に、改正法によって60歳未満定年制が禁止されても大半の企業が困ることがないまで60歳定年制が普及した。そして次の課題が65歳定年制の実現であった。2013年に完全実施となる年金支給開始の65歳への繰り下げに合わせて、65歳までの定年延長は制度的にも不可欠なのである。

ところが、60歳定年と65歳定年では大きな差がある。そもそも定年制度というものは、基本的には年齢集団を単位として、その単位ごとに一律の尺度をあてがうという制度である。個人間に存在する様々な差異、すなわち男女差、能力差、扶養家族数の差、就業継続意思の有無、健康状態の差、介護する親の有無、老後のための預貯金の額、予想される年金受給額などの差異を一切考慮せずに、単に年齢という誰の目にも明らかな客観的尺度で企業からの退職を促す制度がこの定年制である<sup>1</sup>。そしてこの個人差がこれまでのキャリアの集大成として大きくなるのが高齢期であり、定年年齢が高くなればなるほど一律の基準を適用させるのが難しくなる。

2004年の改正高年齢者雇用安定法により企業に対して65歳までの雇用確保措置が義務付けられたけれども、雇用確保の方法が、一律に適用できる定年年齢の引き上げによるものではなく、継続雇用制度を導入・適用して雇用確保するという企業が9割弱を占めた。その理由の一端も、高齢者間の個人差の存在にあるといえよう。

法律というものは社会のニーズを先取りして企業に対して先駆的・指導的な役割を果たすと同時に、社会の現状からかけ離れた内容であっては法規制を遵守できる企業が少なくなって効果がなく

なる。その意味では、2004年の改正高年齢者雇用安定法は丁度按配が良い時点で成立したといえるだろう。厚生労働省が2007年実施した「高年齢者雇用状況調査」によれば、調査対象企業全企業(51人以上)のうち、92.7%の企業が65歳までの何らかの雇用確保措置を実施している。65歳までの雇用確保の必要性は、今や社会の共通認識になっているといつてよいだろう。

それでは65歳までの高齢者雇用の課題は何だろうか。65歳定年制か、あるいは査定がなく希望者全員が雇用延長されることか。大企業に永年勤続して安定したキャリアを持つ高齢者にとって、それは従前の賃金水準の維持ないしはその低下をできるだけ防ぐことにあるのではなからうか。ある程度の年金水準が見込め、既に持ち家で子どもが独立した高齢者の場合、雇用の確保そのものよりも、その内容こそが問題になっている段階だと思うからである。

この点について、富士電機グループの定年延長制度が興味深い事例を提供している(山内俊博「富士電機グループの定年延長制度」『電機連合N A V I』2008年7・8月号、電機総研)。これによれば、富士電機グループは2001年の時点で他社に先駆けて、65歳までの選択定年制を実施した。定年制であるから、65歳まで正社員である。ところが実際に実施してみると、2000～2004年の定年到達者のうち、僅か1割の人しかこの選択定年制を利用せず、残りの9割の人は従来どおり60歳で退職したという。そこで再度2005年に定年延長制度の条件を見直した結果、2007年度には定年延長を選択した人は47%、約5割に増加した。定年延長の改定のポイントは以下の通りである。

1. 定年延長に伴って定年制の機能が弱体化してきているという論点については上林千恵子(2008)「高齢者雇用の増加と定年制の機能変化 2004年改正高年齢者雇用安定法の影響を中心に」『社会志林』第54巻第4号、法政大学社会学部を参考のこと。

第1に、60歳から65歳までのどの年齢でも退職可能なこと（以前は60歳か65歳の二者択一）、第2に60歳定年の直近の59歳で退職年齢の最終確認が行われること（以前は55歳時点で決定）、第3に給与水準は59歳まではカットなし、60歳以降は従前の60%支給（以前は定年延長と引き換えに55歳以降は従前の15%低下、60歳以降は55歳時点の50～55%へ低下）、第4に通常勤務を基本とするが、オプションとして短時間勤務を設定（以前は通常勤務のみ）。

定年延長に関する同社の改定のポイントは、定年延長選択の時期の見直しや勤務形態弾力化よりも、賃金制度の変更が大きかったのではないかとと思われる。従前と同じ職務を遂行しながら、定年延長と引き換えに55歳から賃金カットが行われること、さらに60歳以降は従前の賃金の約半分しか支給されないこと、こうした措置がたとえ公的年金や退職金の分割前払いで手取り総額としては55歳以前と同額の所得を保証されても、高齢従業員にとって不満だったのではなからうか。賃金とは生活保障のためにあると同時に、その人の会社への貢献を示すプライドの源泉でもある。これまでと同じ仕事をしていながら、年齢を理由に支給額を減らされたら辞めたくなる、というのが正直な

高齢者の気持であろう。

すなわち、今や、雇用さえ確保されれば労働条件については我慢しなくてはならないという状況ではなくなってきた。60歳代前半層については、雇用確保だけでなく、労働条件の維持こそが重要な課題となっていると思われる。

## 5．労働条件の維持と短時間就業

以上、今後の高齢者雇用を考えるにあたり、60歳代前半については従前の労働条件の維持を、60歳後半層については短時間就業の機会増加を提案した。前者については65歳までの雇用確保の必要性が社会的に認知されてきたこと、後者については短時間就業の雇用機会が増加してきたこと、により徐々にこうした課題を実現する条件が整ってきていると思う。現在、アメリカのサブプライム問題によって日本の景気はやや低迷しているものの、労働条件の向上ではなく維持なのであり、短時間就業という総労働時間の短縮なのであるから、経済動向に左右されずに実現可能性がみられるのではないだろうか。

