

高齢者雇用の現状と課題

浦 川 安 宏

- 序 高齢者雇用への関心
- I 高齢社会の到来
 - 1. 人口の動向
 - 2. 高齢化の現状
 - 3. 高齢化の特徴
- II 労働力の高齢化
 - 1. 労働力率の推移と背景
 - 2. 高齢労働者の就業実態
- III 高齢者の生活維持
 - 1. 年金受給の実態
 - 2. 就業と年金
 - 3. その他の要因
- IV 高齢者雇用安定への取り組み
 - 1. 高齢者の労働市場
 - 2. 高齢者雇用安定政策
 - 3. 高齢者雇用の課題

序 高齢者雇用への関心

今日、世界の先進諸国に共通の社会現象が、若年者人口の減少と高齢者人口比率の増加、すなわち少子高齢化の進展である。各国とも長期にわたりその人口の年齢構成は、低年齢層ほど厚くなるピラミッド型で推移してきたが、ここ1世紀ほどの間に中高年齢層の構成人口が膨張し、安定の悪い、釣り鐘型や壺型といわれる形状を示すようになってきている。そこには出生率の低下による人口増加率の減少と、医療制度の充実や栄養保健水準の向上による長寿化とが両極の大きな要因となっている。とくにわが国の場合、人口の高齢化は世界に例を見ない速度で進行し、高齢者を取り巻く環境のみならず経

済社会のあらゆる分野に少なからざる影響を与えている。伝統的大家族主義形態はとうに崩壊し、核家族主義の進展とそこから排出された独居老人問題、長引く不況による雇用調整とそれにより増加する失業者問題、年金法改正による高齢者の生活維持の問題など、社会保障に対する国民の関心は高齢者対策を中心に今後ますます活発になるものと考えられる。

平成16年、「敬老の日」にちなんで総務省がまとめた9月15日現在の推計によれば、全国の65歳以上の高齢者人口は2,484万人となって総人口の19.5%を占め、人口、比率ともに過去最高を更新している。本稿は「人生80年」といわれる今日、ますます厳しさを増す社会情勢のなかで老後の人生設計の一端としての高齢者雇用について、労働力需給のミスマッチなど高齢労働力の実態と対応について検証するものである。

I 高齢社会の到来

1. 人口の動向

一国の人口総数の増減を決定する出生数と死亡数との関わりからいうと、わが国は少産少死の過程である。一般に経済文化の未発展段階では多産多死であり、わが国の総人口は徳川幕府260年間はほぼ4,000万人で推移してきたといわれているが、明治以降は出生数が死亡数を上回り人口増加が続いた。大正に入り5,000万人を超えた総人口は、総務省統計局によると1920年の第1回国勢調査では5,596万人に達し、1970年の国勢調査では10,372万人と1億人を超えることになった。その後1973年の第2次ベビーブームをピークに出生率は低下に変じたが死亡率はさらにそれを下回り、総人口は増加を続けて、2002年10月のわが国の総人口は12,743万人となっている。しかしながら、団塊世代の高齢化により同局の将来推計人口は今後死亡数が増加して、2006年以降は死亡数が出生数を上回り、人口減少社会が到来すると予測している。

表 1 平均寿命の年次別推移

(年)

調査年次	男 子	女 子	調査年次	男 子	女 子
明治24～31年	42.8	44.3	昭和55年	73.35	78.76
32～36	43.97	44.85	60	74.78	80.48
大正10～14	42.06	43.20	62	75.61	81.39
昭和10～11	46.94	49.63	平成 2	75.92	81.90
22	50.06	53.96	5	76.25	82.51
30	63.60	67.75	7	76.38	82.85
40	67.74	72.92	10	77.16	84.01
50	71.73	76.89	14	78.32	85.23

資料出所：厚生労働省「簡易生命表」

財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センター『2004年版 活用労働統計』より

2. 高齢化の現状

「人生50年」と言われ、60歳を「還暦」として老年齢への導入期とするわが国の伝統的慣習は、長期にわたり日本人の人生観を支配してきた。60歳は一般的に人生の結末であり、それを超えることは次の新しい人生の始まりとして暦が還ることであって、長寿とされる年齢への到達を祝賀した。すなわちそれまでの日本人にとって60歳は長寿の指標であり誰もが容易に到達できる年齢ではなかった。しかも、60歳を長寿とする人生観は今日の水準には程遠いが、わが国の平均寿命が50歳を超えたのはつい近年、第2次大戦後のことである。終戦後、社会平和の到来により戦争被害からの回避、衛生水準の向上による結核など感染症を原因とする青年の死亡率が大幅に低下し、食糧事情の安定、近代医学の発達や社会福祉の充実など、社会経済の発展とともに乳幼児や高齢者の死亡率も低下するとともに、わが国の平均寿命は男女とも驚異的に伸び続け（表1）、今日では世界の最長寿国となっている（表2）。

一方、出生の状況は、戦時中政策的に増加した時期もあったが、大戦後は昭和22～24年の第一次ベビーブーム、同46～49年の第二次ベビーブームを除くと出生数、出生率ともに減少傾向を顕著にしている（表3）。とくに昭和41

表2 平均寿命の国際比較

(年)

国名	調査年次	男性	女性
日本	2002	78.32	85.23
韓国	1999	71.71	79.22
中国	2000	69.63	73.33
インド	1993～1997	60.4	61.8
イギリス	1998～2000	75.13	79.98
イタリア	1999	75.8	82.0
フランス	1999	75.0	82.5
ドイツ	1997～1999	74.44	80.57
ロシア	1995	58.3	71.7
スウェーデン	2000	77.38	82.03
カナダ	1999	76.3	81.7
アメリカ合衆国	1999	73.9	79.4

資料出所：厚生労働省資料による

財団法人矢野恒太記念会編集・発行『日本国勢図会 2003/04』

厚生労働大臣官房統計情報部編『労働統計要覧（平成15年度）』より

年は「ひのえうま」の特異年で、前年の182.3万人、翌年の193.5万人よりも50万人近く少ない136.1万人に過ぎなかった。しかしながら、昭和62年に134.7万人とそれを下回ると、その後減少を続け、現在まで「ひのえうま」の特異年さえ上回ることはいない。

若年人口の低下現象の傾向は合計特殊出生率（一人の女性が一生に産む子供の数の平均値。15歳から49歳までの女性の年齢別出生率より算出。）でも明らかになっている。戦前から戦後にかけても人口を維持するための必要な水準である2.10以上で推移してきたわが国の合計特殊出生率は、昭和50年に1.91と2.00を下回る水準を記録した。以後2.00台に回復することはなく、平成14年は1.32と過去最低の水準になったが、平成16年、政府は年金法改正の直後1.29と発表し社会的関心が高まったことは周知のとおりである。

表3 人口の動態

	出生数 (千人)	死亡数 (千人)	自然増加数 (千人)	出生率 (‰)	死亡率 (‰)	自然増加率 (‰)	合計特殊 出生率
昭和5年	2,071	1,162	909	32.4	18.2	14.2	—
15	2,100	1,177	924	29.0	16.2	12.7	—
22	2,679	1,138	1,541	34.3	14.6	19.7	—
25	2,338	905	1,434	28.1	10.9	17.2	—
35	1,606	707	899	17.2	7.6	9.6	—
45	1,934	713	1,220	18.8	6.9	11.8	2.13
50	1,901	702	1,199	17.1	6.3	10.8	1.91
55	1,577	723	854	13.6	6.2	7.3	1.75
60	1,432	752	679	11.9	6.3	5.6	1.76
平成元年	1,247	789	458	10.2	6.4	3.7	1.57
3	1,223	830	393	9.9	6.7	3.2	1.53
5	1,188	879	310	9.6	7.1	2.5	1.46
7	1,187	922	265	9.6	7.4	2.1	1.42
9	1,192	913	278	9.5	7.3	2.2	1.39
11	1,178	982	196	9.4	7.8	1.6	1.34
13	1,171	970	200	9.3	7.7	1.6	1.33
14	1,154	982	171	9.2	7.8	1.4	1.32

資料出所：厚生労働省「人口動態調査」、「簡易生命表」

日本における日本人に関するもので外国人に関するものは含まない。

50年以降は沖縄を含む。

3. 高齢化の特徴

わが国の高齢化における最大の特徴は、その進展する速度が西欧諸国に比べて極端に速いということである。全人口に占める65歳以上の人口比率が7%に達すると一般的に高齢化社会と呼び、14%を超えると高齢社会と呼んでいる。わが国が高齢化社会に入ったのは高度経済成長期に陰りが見え始めた1970年のことであり、わずか24年後の1994年には高齢社会になった。これは19世紀に既に高齢化社会になって高齢先進国といわれているスウェーデンの85年やフランスの115年に比べ極端に短い期間であり、アメリカの予想期間71年よりも速い（表4）。しかも、わが国の高齢化は医療水準や生活環境の向上による平均寿命の延びにより、75歳以上のいわゆる後期高齢者が急速に増加していることもその特徴といえる。毎年9月の敬老の日に実施される厚

表 4 人口高齢化速度の国際比較

国 名	65歳以上人口 比率の到達年次		所要 年数	国 名	65歳以上人口 比率の到達年次		所要 年数
	7 %	14 %			7 %	14 %	
日 本	1970年	1994年	24年	ド イ ツ	1932年	1972年	40年
アメリカ	1942年	2013年	71年	フランス	1864年	1979年	115年
イギリス	1929年	1976年	47年	スウェーデン	1887年	1972年	85年

資料出所：総務省「国政調査」

諸外国は UN, World Population Prospects 1998

生労働省の調査では、昭和38年に153人に過ぎなかった全国の100歳以上の高齢者の数は、968人となる昭和55年までは1,000人未満で微増していたが、平成に入ると前年を1,000名以上も上回る勢いで急増し、平成14年には男性2,875人、女性15,059人で、合計17,934人となっており、今後さらに増加することは間違いない。

Ⅱ 労働力の高齢化

1. 労働力率の推移と背景

わが国の労働力率の推移には2つの特徴がある。1つは未成年若年労働者の労働力率である。年齢別労働力人口比率の推移（表5）をみると、15～19歳層の男子は戦前その78.4%が就業していたにもかかわらず、その後減少の一途をたどり昭和50年に辛うじて20.5%を示した後は再度20%台に復活することなく今日に至っている。その背景としては、戦後、義務教育年限が延長されたことと、高学歴化現象による高等学校進学率の急激な伸びを挙げることができよう。学校教育法の制定により学校制度が改正され、高等学校が新設されると年々進学希望者は増加し、高度経済成長による所得水準の高揚が追い風となって進学率は著しく上昇した。文部科学省の学校基本調査によれば、戦後日本の復興の象徴である東京五輪の開催された昭和39年には高校進

表5 年齢別労働力人口比率の推移

(男子・単位%)

	計	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上
昭和 5	90.5	78.4	91.8	96.7	98.0	98.1	97.9	97.0	95.3	91.9	85.3	63.0
35	84.8	52.7	87.8	95.5	96.6	96.2	96.8	95.9	94.9	88.9	81.4	56.9
40	81.7	36.3	85.8	96.8	97.0	97.1	97.0	96.8	95.0	90.0	82.8	56.3
45	81.8	31.4	80.7	97.1	97.8	97.8	97.5	97.0	95.8	91.2	81.5	49.4
50	81.4	20.5	76.5	97.2	98.1	98.1	97.6	96.7	96.2	92.2	79.4	44.4
55	79.8	17.4	69.6	96.3	97.6	97.6	97.6	96.5	96.0	91.2	77.8	41.0
60	78.1	17.3	70.1	95.7	97.2	97.6	97.2	96.8	95.4	90.3	72.5	37.0
平成 2	77.2	18.3	71.7	96.1	97.5	97.8	97.6	97.3	96.3	92.1	72.9	36.5
7	77.6	17.9	74.0	96.4	97.8	98.0	97.8	97.7	97.3	94.1	74.9	37.3
12	76.4	18.4	72.7	95.8	97.7	97.8	97.7	97.3	96.7	94.2	72.6	34.1
13	75.7	17.9	71.9	95.4	97.2	97.8	97.7	97.2	96.3	93.9	72.0	32.9
14	74.7	17.8	71.4	94.6	96.9	97.3	97.4	97.1	96.3	93.8	71.2	31.1
15	74.1	16.6	70.8	94.4	96.7	96.9	97.5	97.2	96.0	93.5	71.2	29.9

資料出所：総務省統計局「労働力調査報告」

[厚生労働省大臣官房統計情報部編『労働統計要覧』より作成]

学率は男子で70.6%、女子で67.9%に達した。

いまひとつの特徴が高年齢者の労働力人口比率の変化である。65歳以上の労働力率は戦前63.0%とかなりの高率であり、多くの高齢者が現役の労働者として就業していたが、その後は未成年労働者同様減少傾向が続き、近年は30.0%を下回っている。その背景としては敗戦による国家体制の変革によって出現した多くの制度改革の影響がある。その一つはわが国の伝統的家族制度の変容である。わが国の家族制度は伝統的に長子による家督相続であり、家本位の大家族制、家長による家族支配と老親扶養といういわば封建的家制度が地方を中心に存在していた。そこでは家族一体となって家の存続と発展に努力し家の隆盛を願うことが当然のことであり、家族全員が家のために働いた。したがって家督を譲った老親ですら積極的に家業に従事し結果として高年齢者の労働力率を押し上げていたものと考えられる。戦後伝統的大家族制から小家族制、核家族制へと変容するなかで家業に従事する高齢労働者の数は減少していった。次に戦後のわが国の就業構造の変化の影響をあげるこ

表6 産業別就業者の割合 [10月1日国勢調査] (%)

	昭和25	35	45	55	平成2	12
第1次産業	48.3	32.6	19.4	10.9	7.1	5.0
農 業	45.2	30.0	18.0	9.8	6.3	4.5
林 業	1.2	1.0	0.4	0.3	0.2	0.1
漁 業	1.9	1.6	1.0	0.8	0.6	0.4
第2次産業	21.9	29.2	34.0	33.5	33.3	29.5
鉱 業	1.7	1.2	0.4	0.2	0.1	0.1
建設業	4.3	6.1	7.6	9.6	9.5	10.0
製造業	15.9	21.9	26.0	23.7	23.7	19.4
第3次産業	29.7	38.2	46.6	55.3	59.0	64.3
電気・ガス・水道	0.6	0.5	0.6	0.6	0.5	0.6
運輸・通信業	4.4	5.0	6.2	6.3	6.0	6.2
卸・小売、飲食店	11.2	15.9	19.2	22.8	22.4	22.7
金融・保険業	1.0	1.8	2.6	3.6	4.3	4.0
サービス業	9.2	12.0	14.7	18.4	22.5	27.4
公 務	3.3	3.0	3.3	3.6	3.3	3.4
分類不能	0.1	0.0	0.0	0.3	0.6	1.2
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：総務省統計局「国勢調査報告」による

財団法人矢野恒太記念会編集・発行『日本国勢図会 2003/04』より

とができる。第一次産業とくに農林業従事者数は国勢調査の度に減少し、国民の農業離れは著しい。産業別就業者の割合（表6）をみると、戦後国民の約半数が第一次産業の就業者であったが、今日では5%に過ぎない。前述の伝統的家族制度の典型が農家であり、高齢になっても働くことのできる第一次産業、とくに農業従事者数が減少した。

しかも戦後の各分野における技術革新の波は例外なく農業部門にも押寄せ、機械化と農業運営とくに農業従事者層の構成には大きな影響を与えている。

「老人の労働への参加状況では、全体的に参加率も少なく、時間も短い。農作業への参加は、機械化の進んだ地区では少なく、反対に、機械化の遅れている地区では多い。もちろん、年齢的に若い60代に世帯主の多い地区では当然、労働への参加は高いが、しかし一般的には農業の機械化の有無がこれを左右しているように思う。たとえば、みかん栽培地区の老人では、日常はほ

表7 労働力人口の推移と見通し

(万人)

	全労働者	15～ 24歳	25～ 34歳	35～ 44歳	45～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以上	65歳 以上割合
昭和55	5650	699	1438	1397	1208	633	279	4.9%
60	5963	733	1260	1597	1297	776	300	5.0
平成2	6384	834	1225	1615	1418	932	360	5.6
7	6666	886	1327	1378	1616	1014	445	6.7
12	6766	761	1508	1296	1617	1092	493	7.3
14	6689	696	1537	1305	1576	1088	487	7.3
17	6856	679	1492	1398	1396	1310	580	8.5
22	6736	602	1300	1550	1329	1321	633	9.4

資料出所：平成14年までは総務省「労働力調査」

平成17年以降は厚生労働省推計

〔内閣府編『高齢社会白書（平成15年版）』より作成〕

とんど手伝うことがないが、収穫時には果実の選別などには参加するし、水田耕作地区で機械化の進んだところはほとんど労働参加の機会はないが、ハウス栽培で果実類の収穫時には手伝う機会がある^(注1)。]

代わる職場として第二・第三次産業へ就業した組織内労働者は定年退職により高齢期からの就業現場から排除されるとともに、社会保障制度の充実によって年金による生活維持者が増加したことなどが高齢労働者比率を低下させる一因になったことは否めない。

2. 高齢労働者の就業実態

一方、全労働者に占める高齢労働者の割合は推計を含めて確実に増加を続けている。総務省「労働力調査」や厚生労働省推計によると（表7）、昭和55年に279万人で全労働者の4.9%だった65歳以上の高齢労働者は、35年後の平成22年には633万人で9.4%に達し、人数でも率でも倍近くに上昇する。平成以降わが国労働力人口がほぼ670万人で推移していながら高齢労働者のみが倍増している現状に問題が無いとはいえない。また、前述の年齢別労働力率の推移（表5）でも明らかなように、高齢者の労働力率の数値は年々低下する傾向を顕著にしている。このように労働力率は低下しながら労働力人口が

増加を続けるという現象は、高齢人口の絶対数が増加しているということに他ならない。これらを合わせて推測すると、65歳以上の高齢者は同年齢層では、割合として労働現場から遠ざかる傾向が強くなってはいるが、今後ますますわが国の労働力総人口が減少していくなかで、全労働者に占める高齢労働者の増加は、年代別労働者層に年々大きなウェイトを占めるようになり、高齢労働者の存在と役割がさらに重要な労働者問題としての位置付けになることが予想されるといわざるをえない。この傾向は、いわゆる団塊の世代といわれる昭和22～24年生まれが定年年齢に到達する平成19年以降、高年齢層にかかる平成24～26年にピークを迎えるものと思われる。

Ⅲ 高齢者の生活維持

高齢者の労働力率を規定する最大の要因は経済的条件であり、仕事以外の収入の影響は大きい。仕事以外に収入がある場合、その額が高くなればなるほど就業志向は低下するであろうし、逆に仕事以外に収入のない場合は就労によってその生活を維持していかなければならない。とくに高齢者の場合、在職中の預貯金の残額や健康状態など単一的に判断することはできないが、高齢者の仕事以外の収入として大きなウェイトを占めるのは年金である。

1. 年金受給の実態

現在、高年齢者のうち年金を受給している者の割合は、男51.2%、女47.7%である（表8）。前掲総務省統計局「労働力調査報告」で明らかなように、比較的高水準で推移していた65歳以上の高齢者の労働力率は昭和45年前後を境に50%を割り込み、その後降下傾向を続けている。これは昭和48年の年金改革により老齢年金の給付水準の引き上げや物価スライド制が導入されたことによって1人当たり実質受給額が上昇し、仕事以外の収入が増加して高齢者の労働力率の低下に影響を与えたということができよう。その後も高齢者の労働力率は低下し続け、昨年は30%をも下回っている。現在その65歳以上

表 8 性、年齢階級、年金受給額階級別高年齢者割合

(%)

性、年齢階級	年金を受給している		年金受給額階級 (万円)						
			～2	3 ～4	5 ～6	7 ～8	9 ～10	11 ～12	13 ～14
男(歳)	[51.2]	100.0	2.2	6.8	7.8	8.0	5.7	4.8	4.6
55～59	[3.8]	100.0	6.4	3.4	16.7	23.2	12.8	5.6	4.7
60～64	[66.7]	100.0	3.9	8.5	7.2	5.7	6.0	5.0	4.6
65～69	[94.3]	100.0	0.6	5.6	7.9	9.0	5.2	4.6	4.5
女(歳)	[47.7]	100.0	8.6	20.0	17.7	18.3	10.3	5.6	4.2
55～59	[5.6]	100.0	5.0	3.6	13.3	21.4	19.8	11.2	9.0
60～64	[51.9]	100.0	16.8	23.3	13.8	13.8	9.5	5.2	3.6
65～69	[93.1]	100.0	3.9	19.2	20.4	20.7	10.1	5.4	4.3
性、年齢階級	年金受給額階級 (万円)								平均年金受給金額
	15 ～16	17 ～18	19 ～20	21 ～22	23 ～25	25 ～30	31以上	不 明	
男(歳)	7.3	7.0	9.2	6.4	7.6	15.5	4.6	2.6	16.6
55～59	10.1	5.0	2.9	2.5	0.8	1.1	1.3	3.3	10.3
60～64	6.5	7.1	10.1	7.7	7.7	11.9	5.1	3.0	16.2
65～69	7.7	7.1	8.8	5.5	7.8	19.1	4.3	2.3	17.3
女(歳)	4.8	2.5	2.4	1.0	1.1	1.2	0.4	1.9	8.1
55～59	4.6	0.6	2.0	0.2	1.6	2.1	3.4	2.2	10.5
60～64	4.4	1.8	2.2	0.9	0.8	1.2	0.2	2.5	7.2
65～69	5.0	3.0	2.7	1.1	1.3	1.2	0.3	1.5	8.4

資料出所：厚生労働省大臣官房統計情報部編

「平成12年調査高年齢者就業実態調査報告」

注：[] 内の数字は高年齢者のうち年金を受給している者の割合である

1人で2種類以上の年金を受給している場合その合計額とした

年金受給額は万円単位（1万未満四捨五入）、不明には0円を含む

平均年金受給金額は年金受給者の平均年金月額である

(65～69歳)の高齢者は男94.3%、女93.1%が年金を受給しているが、高齢者所帯にとって重要な事柄はその受給水準と生活維持との関連である。受給金額で生活維持費のすべてを賄うことができるのであれば、高齢労働者の就業志向は生活維持とは別のところにあると考えることができよう。すなわち

表 9 性、年齢階級、就業理由別高齢者割合

(%)

性、年 齢階級	就 業 者	経 済 上			健康上 の理由	生き 甲斐	時間的 な理由	その他	不 明
		理由	生活維持 の為						
男(歳)	[70.9]	100.0	81.5	77.2	4.1	5.7	4.9	3.1	0.6
55～59	[89.9]	100.0	93.9	91.0	0.3	2.5	0.5	2.4	0.5
60～64	[66.5]	100.0	76.1	70.7	5.7	7.3	6.9	3.3	0.6
65～69	[51.6]	100.0	61.8	55.9	10.2	10.7	12.0	4.3	1.0
女(歳)	[44.2]	100.0	67.2	58.6	5.5	11.4	9.1	6.1	0.7
55～59	[59.7]	100.0	74.6	64.5	2.7	10.5	6.6	5.3	0.4
60～64	[41.5]	100.0	65.3	57.6	6.0	11.6	9.8	6.5	0.8
65～69	[28.7]	100.0	51.8	45.5	11.6	13.3	14.5	7.5	1.3

資料出所：厚生労働省大臣官房統計情報部編

『平成12年調査高齢者就業実態調査報告』

注：[] 内の数字は高齢者のうち就業者の占める割合である

経済上の理由の内「自分と家族の生活を維持するため」以外は省略

受給年金額と高齢者の労働力率とは反比例の関係にあるといえる。厚生労働省の調査では受給額が10万円に満たない人の割合は男で28.3%、女では実に74.3%に及んでいる^(注2)。

そこで高齢者の就業理由についてみると（表9）「経済上の理由」で就業する人が多い。その割合は加齢とともに男女とも減少しているが、その具体的理由はほとんどが「自分と家族の生活を維持するため」となっている^(注3)。

しかしながら高齢者の就業理由が加齢とともに「健康上の理由（健康に良いからなど）」や「生き甲斐・社会参加のため」「頼まれたから・時間に余裕があるから」の比率が高くなっていくのは興味深い。

2. 就業と年金

高齢者にとって年金は自らとその家族の生活の維持の主要な財源であるが、現在の年金制度では、収入がある高齢者は年金を受給することができなかったり受給額が減額される仕組みになっている。在職老齢年金の制度である。年金は70歳以上になれば収入に関係なく全額受給することができるが、それ

までは就業による報酬や仕事以外の収入も含めて一定額以上の所得があればその所得額に応じて年金の支給が停止される。元来老齢厚生年金は定年退職者に支給すべき性格のものであり、高齢者であっても有職者には支給されないという姿勢が建前であった。しかし永年にわたり自らの職場において実績を重ねながら年金保険料を納付しつづけ、ついに受給資格を得た高齢者が他に収入があることにより給付を停止されるのは不都合であり、とくに給与収入が増加することにより事実上の所得総額が減額するという例も生じ、高齢者の就業意欲の低下に繋がりがねないとして、70歳未満の年金受給資格を有する高齢者に対して、就労による収入と年金額の合計金額を算定基礎として受給資格者に不利にならないような制度が制定、改正されていった^(注4)。

性、年齢、就業の有無、年金受給額階級別高年齢者割合及び平均受給金額（表10-1、10-2）で、就業している者と就業していない者との受給年金額による分布を見てみると、非就業者の方が就業者より受給年金額の高い階級に位置しており、逆に就業者は受給年金額の低い階級の数値が非就業者を上回っていることがわかる。比率分布なのでその実数として断定することはできないとしても、結果的に総じて年金が低いから、すなわち年金だけでは生活できないから働かざるを得ないという高齢者の多いことは間違いあるまい。高齢者の就業理由が「経済上の理由」とくに「自分と家族の生活を維持するため」であるという調査結果の裏付けとなっている。

3. その他の要因

高齢者とその家族の生活維持の主要な財源として在職中の貯蓄や資産の影響は大きい。年金受給水準の階級分布で受給金額の低位な階層ほど高い労働力率を示したが、貯蓄金額の高低も高齢者の労働力率に少なからざる影響を与えるものである。「世帯主の年齢が65歳以上の世帯（二人以上の世帯）の貯蓄の状況についてみると、平成12（2000）年において、一世帯平均の貯蓄現在高は、2,739.4万円となっており、全世帯（1,781.2万円）の約1.5倍となっている。貯蓄現在高階級別の世帯分布をみると、世帯主の年齢が65歳以

表10-1 性、年齢、就業の有無、年金受給額階級別高年齢者割合及び
平均受給金額 (単位：%)

性、年齢階級	年金を受給している就業者	年 金 受 給 額 階 級 (万円)						
		1 ～2	3 ～4	5 ～6	7 ～8	9 ～10	11 ～12	13 ～14
男(歳)	100.0	3.3	9.9	10.2	10.6	6.5	5.7	4.7
55～59	100.0	8.7	7.0	13.0	26.3	8.8	4.2	6.4
60～64	100.0	5.8	12.5	9.5	7.2	7.0	6.4	4.6
65～69	100.0	0.7	7.6	10.6	13.0	5.9	5.1	4.7
女(歳)	100.0	8.9	22.4	17.4	20.4	9.8	5.3	3.6
55～59	100.0	8.6	5.1	10.8	23.5	25.5	13.5	5.9
60～64	100.0	17.7	28.6	14.7	13.6	8.8	3.6	3.4
65～69	100.0	2.4	19.6	20.2	25.1	8.9	5.7	3.6

性、年齢階級	年 金 受 給 額 階 級 (万円)								平均年金受給金額
	15 ～16	17 ～18	19 ～20	21 ～22	23 ～25	25 ～30	31以上	不 明	
男(歳)	6.7	5.9	7.3	4.4	5.5	13.5	2.3	3.5	14.4
55～59	12.2	5.7	4.4	2.6	—	—	—	0.6	9.7
60～64	6.4	5.5	7.3	5.8	5.3	10.0	2.1	4.3	13.6
65～69	6.6	6.2	7.4	3.3	5.9	17.4	2.7	2.9	15.4
女(歳)	3.7	2.1	1.5	0.9	0.5	1.1	0.1	2.3	7.5
55～59	1.3	—	—	—	1.1	1.4	—	3.2	8.5
60～64	2.8	0.5	1.7	0.5	0.3	1.0	—	2.9	6.3
65～69	4.6	3.6	1.4	1.3	0.7	1.1	0.2	1.7	8.2

資料出所：厚生労働省大臣官房統計情報部編

『平成12年調査高年齢者就業実態調査報告』

上の世帯では、3,000万円以上の貯蓄を有する世帯が29.9%と全体の約3割を占めている^(注5)。』との調査結果があり、数字のうえではかなりの金額が貯蓄されていることになる。しかし、その貯蓄額が老後の貯えとして十分なものであるととらえられているかどうかは別であり、内閣府の調査では60歳以上各年代で半数以上が現在の貯蓄額を老後の備えとしては不十分であると考えている(表11)。

表10-2 性、年齢、就業の有無、年金受給額階級別高年齢者割合及び
平均受給金額 (単位：%)

性、年齢階級	年金を受給している非就業者	年 金 受 給 額 階 級 (万円)							
		1 ～2	3 ～4	5 ～6	7 ～8	9 ～10	11 ～12	13 ～14	
男(歳)	100.0	0.9	3.2	5.1	4.9	4.9	3.7	4.4	
55～59	100.0	4.3	—	20.2	20.4	16.5	6.9	3.2	
60～64	100.0	1.1	2.8	3.8	3.5	4.6	3.0	4.6	
65～69	100.0	0.6	3.6	5.2	4.9	4.4	4.0	4.4	
女(歳)	100.0	8.4	18.9	17.9	17.3	10.5	5.6	4.5	
55～59	100.0	2.1	2.5	15.3	19.7	15.4	9.4	11.4	
60～64	100.0	16.4	20.2	13.3	13.9	9.9	6.0	3.7	
65～69	100.0	4.5	19.1	20.5	19.0	10.6	5.3	4.6	
性、年齢階級	年 金 受 給 額 階 級 (万円)								平均年金受給金額
	15 ～16	17 ～18	19 ～20	21 ～22	23 ～25	25 ～30	31以上	不 明	
男(歳)	8.0	8.4	11.4	8.6	10.0	17.8	7.2	1.6	19.2
55～59	8.3	4.3	1.6	2.4	1.6	2.1	2.6	5.8	10.8
60～64	6.7	9.3	14.1	10.4	11.0	14.6	9.3	1.2	19.9
65～69	8.8	8.0	10.2	7.7	9.7	20.8	6.0	1.7	19.2
女(歳)	5.3	2.6	2.9	1.0	1.4	1.3	0.6	1.7	8.4
55～59	7.1	1.0	3.5	0.4	2.1	2.7	6.0	1.5	12.0
60～64	5.3	2.6	2.4	1.2	1.1	1.3	0.4	2.2	7.8
65～69	5.1	2.8	3.1	1.0	1.5	1.2	0.4	1.4	8.5

資料出所：厚生労働省大臣官房統計情報部編

『平成12年調査高年齢者就業実態調査報告』

高齢者の就業意識に大きな影響を与え労働力率を規定する要因として健康状態を欠かすことはできない。総じて高年齢になるほど健康状態は悪化し就業意志が低下するが、健康に関する意識についても高年齢層ほど健康に対しての不安感が高まっている（表12）。また、肉体的な面からみた就業の可能性をみると、「フルタイムで働くことが可能」な者の割合は男57.2%（年齢階層別には55～59歳78.2%、60～64歳54.8%、65～69歳33.2%）、女26.5%

表11 高齢者の老後の備え

(%)

	十 分	最低限は ある	少し 足りない	かなり 足りない	わからない
総 数	7.7	26.4	22.1	35.0	8.8
60～64歳	4.9	21.1	24.3	42.0	7.7
65～69歳	5.0	29.0	21.9	36.4	7.7
70～74歳	9.9	27.3	21.0	33.9	7.9
75～79歳	11.8	28.5	21.5	29.4	8.8
80歳以上	9.0	27.5	21.5	25.5	16.5

資料出所：内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」（平成14年）

内閣府『高齢社会白書（平成15年版）』より作成

注：全国60歳以上の男女を対象とした調査結果

表12 健康についての意識

(%)

		不 詳	よくない	あまり よくない	ふ つ う	まあよい	よ い
男 性	総 数	11.0	3.5	16.6	41.2	13.8	13.6
	65～74歳	9.7	2.5	15.1	43.2	14.4	15.1
	75～84歳	13.3	4.8	20.1	37.7	12.7	11.4
	85歳以上	14.8	7.7	22.5	35.3	11.2	8.5
女 性	総 数	12.8	3.9	19.4	41.3	12.4	10.2
	65～74歳	11.7	2.7	16.8	43.6	13.2	12.0
	75～84歳	13.5	4.7	22.1	39.2	12.2	8.3
	85歳以上	16.9	8.3	24.6	35.6	8.6	6.0

資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査する意識調査」（平成13年）

内閣府『高齢社会白書（平成15年版）』より作成

（同、38.4%、25.1%、13.9）となっており、「職場・勤務の条件によっては就業可能」な者は男33.5%（同、18.5%、37.7%、48.2%）、女47.3%（同、48.8%、49.1%、43.5%）で、「働くことはできない」との回答が男9.2%（同、3.3%、7.6%、18.7%）、女26.2%（同、12.7%、25.8%、42.6%）となっている^(注6)

表13 完全失業率・有効求人倍率の推移

	完全失業率（％）		有効求人倍率（倍）	
	60～64歳	全年齢平均	60～64歳	全年齢平均
平成4年	3.7	2.2	0.16	1.02
5	4.6	2.5	0.10	0.70
6	5.3	2.9	0.08	0.66
7	5.7	3.2	0.08	0.63
8	6.4	3.4	0.08	0.74
9	6.2	3.4	0.07	0.71
10	7.5	4.1	0.06	0.49
11	7.9	4.7	0.06	0.49
12	8.0	4.7	0.08	0.64
13	8.1	5.0	0.11	0.54
14	7.7	5.4	0.15	0.56

資料出所：総務省「労働力調査」

厚生労働省「職業安定業務統計」（各年10月）

内閣府編『高齢社会白書（平成15年版）』より作成

注：「完全失業率」は年平均、「有効求人倍率」は各年10月の値である。

Ⅳ 高齢者雇用安定への取組

1. 高齢者の労働市場

高齢労働者を取り巻く雇用情勢はかなり厳しい状況にある。表13で明らかに、過去10年間、完全失業率は全年齢平均を常に2～3ポイント上回っており、有効求人倍率は全年齢平均がここにきて下げ止まりの感や、あるいは好転の兆しが見られるなか、高齢労働者は常に低位で推移している。高齢期に入ると健康や体力に衰えを感じるのは当然であり職場のニーズも範囲が狭くなることは否めないが、高齢期の体力は個人差が拡大し、心身ともに健康な高齢者にとって就業意欲は衰えを知らない。とくにわが国高齢者は就業意欲が高いといわれるなか、このような高齢者の雇用を確保しあるいは創設することは政策的に頗る重要な課題であると思われる。

2. 高齢者雇用安定政策

わが国の高齢者雇用に基本的役割を果たしているのが「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」である。同法は昭和46年10月に施行され、その第一条で「この法律は、継続雇用制度等による高齢者の安定した雇用の確保の促進、高齢者等の雇用の促進、定年退職者その他の高齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もって高齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目指す。」と明記されている。施行当時、事業主が労働者の定年を定める場合、当時一般化していた55歳や57歳の定年年齢を60歳まで引き上げることを努力義務としていたのに対し、その後の改正で「60歳を下回することはできない」と強化した。同法は「①個別企業に対して60歳定年制の法的義務づけと65歳までの継続雇用推進の努力義務を課すとともに、②高齢者特例派遣事業・高齢者職業経験活用センター・シルバー人材センターなどを通じての多様な形態による雇用・就業の促進を図り、③高齢労働者の雇用・就業に対する財政的支援措置を講じること、の三点を政策展開の柱とする行政指導型の立法として位置づけることができる^(註7)。」として、高齢者の雇用に関し政府の基本的取り組みが明らかにされている。これに対し、企業側も同法の規定に積極的に対応し、厚生労働省の調査では（平成15年）、60歳以上に定年を設定している企業は98.9%に達し、そのうち65歳以上の定年制を実施している企業が7.0%を占めている。また、同法第4条の2では「事業主は、その雇用する労働者がその定年（65歳未満のものに限る。）後も当該事業主に引き続いて雇用されることを希望するときは、当該定年から65歳に達するまでの間、当該労働者を雇用するように努めなければならない。ただし、職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その他の諸条件の整備を行なってもなお当該労働者の能力に応じた雇用の機会が得られない場合又は雇用を継続することが著しく困難となった場合は、この限りではない。」として、事業主に対し雇用する労働者の65歳までの雇用継続への努力を求めた。これに対して勤務延長制度や再雇用制度の現況は表14のようになっており80%を超

表14 勤務延長制度・再雇用制度の状況、最高雇用年齢 (平成15年1月)

最高雇用年齢	制 度 (%)	勤務延長制度のみ (%)	再雇用制度のみ (%)	両制度併用 (%)
定めている	48.2 (100.0)	49.3 (100.0)	49.6 (100.0)	35.1 (100.0)
60歳以下	(1.8)	(2.1)	(1.0)	(1.0)
61歳	(2.8)	(0.9)	(3.8)	(0.1)
62歳	(4.7)	(3.8)	(5.8)	(0.6)
63歳	(7.0)	(3.6)	(8.8)	(4.3)
64歳	(1.1)	(-)	(1.5)	(0.5)
65歳	(73.4)	(78.1)	(72.4)	(76.6)
66歳以上	(9.3)	(11.4)	(6.7)	(16.9)
定めていない	51.8	50.7	50.4	64.9

資料出所：厚生労働省「平成15年雇用管理調査」

財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センター『2004年版 活用労働統計』より作成

注1：「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。

注2：「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。

注3：「両制度併用」では、最高雇用年齢の高いほうの年齢を集計している。

注4：() 内の数字は、最高雇用年齢を定めている企業を100とした割合である。

える企業が最高雇用年齢を65歳以上に設定している。また、高齢者の再就職に関する政策的な援助制度として、定年の引き上げや継続雇用を制度として採用し、高齢者雇用に積極的な事業主に対しては資金的援助が実施されている。代表的な助成金制度は次のとおりである^(注8)。

・継続雇用定着促進助成金

61歳以上の年齢への定年延長等を実施した場合、又は希望者全員を65歳以上まで雇用する継続雇用制度（再雇用等）を設けた場合のほか、60歳以上65歳未満の者の雇用率が15%を超えている事業主及び定年延長制度等の円滑な運用を図るための講習又は相談を実施した事業主に対して助成

・在職者求職活動支援助成金

定年解雇等により離職が予定されている高年齢者等のうち離職後再就職を希望する者に対して、求職活動のための休暇を与えた事業主、民間の再就職

支援会社を活用し、当該高年齢者等の再就職を実現した事業主、再就職のための支援体制を整備した中小企業事業主団体の長及び当該高年齢者等雇い入れた事業主に対して助成

- ・ 移動高年齢者等雇用安定助成金

グループ内企業から送り出される中高年齢者を受け入れ、61歳以降の雇用を確保する事業主に対して助成

- ・ 特定求職者雇用開発助成金

60歳以上65歳未満の求職者を公共職業安定所又は無料・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た事業主に対して助成

3. 高齢者雇用の課題

高齢者雇用に関しては求職者の健康や体力、あるいは財政的要件や緊急性に個人差が顕著であり、総合的にみても就業の形態が拡大し多様化している。高齢者雇用の基本的要件はここに存在し、したがって高齢者の職場は質的にも量的にも高齢者個々の状況を許容しながら受け入れることができる多様な就業形態として確立を図ることが肝要である。個々に異なる高齢者の就業志向の諸条件に対応し、就業機会の確保に有効な役割を果たすことができるために設立されたのがシルバー人材センターである。「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の第47条では次の業務を行なうよう規定されている。すなわち「①臨時的かつ短期的な就業（雇用によるものを除く）を希望する高年齢退職者のために、当該就業の機会を確保し、及び組織的に提供すること。②臨時的かつ短期的な雇用による就業を希望する高年齢退職者のために、無料の職業紹介事業を行うこと。③高年齢退職者に対し、臨時的かつ短期的な就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習を行うこと。④前3号に掲げるもののほか、高年齢退職者のための臨時的かつ短期的な就業に関し必要な業務を行うこと。」となっている。「シルバー人材センターは、平成12年度末現在、全国で1,577団体（会員数約64万人）が

指定され、12年度においては、仕事の請負契約件数が約251万件、契約金額が約2,435億円となっている。これらの団体のうち、817団体（会員数約55万人）に対しては国庫援助（約122億円）が行われている^(注9)。」

このように高齢者の雇用に関しては継続雇用の促進や雇用機会の確保を目指して政策、制度面における整備が図られているが、なによりも重要なことは多様化した高齢者の個々の動向に充分に対応できるものであること、またその中で、働く意欲の高い高齢者にとって納得のいく就業場所と条件の保障された雇用の機会が確保されることである。一方、企業にとっても今後ますます高齢者の就業機会確保への社会的要請が高まり、高齢者の経験や社会的実績への依存度を高めようとするならば、そこは単なる就業の場ではなく、「生き甲斐」としての就労に対応する雇用機会の拡大を図るよう努めなければならない。高齢者の意欲や能力を最大限発揮させることにできる雇用環境を整備させることが肝要である。平成7年制定された「高齢社会対策基本法」では高齢社会に対応する国家の基本的理念が明らかにされ、「高齢社会対策は、次の各号に掲げる社会が構築されることを基本理念として、行われなければならない^(注10)。」として「①国民が生涯にわたって就業その他の多様な社会的活動に参加する機会が確保される公正で活力ある社会。②国民が生涯にわたって社会を構成する重要な一員として尊重され、地域社会が自立と連帯の精神に立脚して形成される社会。③国民が生涯にわたって健やかで充実した生活を営むことができる豊かな社会。」の到来を目指している。高齢者の雇用や所得に関しては「①国は、活力ある社会の構築に資するため、高齢者がその意欲と能力に応じて就業するができる多様な機会を確保し、及び勤労者が長期にわたる職業生活を通じて職業能力を開発し、高齢期までその能力を発揮することができるよう必要な施策を講ずるものとする。②国は、高齢期の生活の安定に資するため、公的年金制度について雇用との連携を図りつつ適正な給付水準を確保するよう必要な施策を困じるものとする。③国は、高齢期のより豊かな生活の実現に資するため、国民の自主的な努力による資産の形成等を支援するよう必要な施策を講ずるものとする^(注11)。」として高齢

社会に対する国家の基本的施策を明らかにしている。今後ますます高齢社会に対する国家および社会の責任は重大であり、個人的にも積極的かつ効果的な取組こそが高齢者の雇用不安の解消に役立ち、また公的年金や医療分野における社会保障負担を軽減して活力ある高齢社会へ適切に対応できる社会環境の設立に有効に作用するものであろう。

注

- (注1) 山下袈裟男『戦後の社会変動と高齢者問題』113頁 ミネルヴァ書房 1998
- (注2) 厚生労働省大臣官房統計局情報部編・財務省印刷局発行『高齢者就業の実態（平成12年調査）』48頁、第15表より集計
- (注3) 「経済上の理由」のうち、「生活維持」の他の具体的理由は「生活水準を上げるため」「その他」「不明」で、比率は小さい
- (注4) 平成16年4月から総報酬月額相当額と基本月額の合計が28万円以下の場合（年金額の20%が支給停止基準額となる）と、同相当額が48万円未満と以上で支給停止基準額の算出方法が異なるように改正された
- (注5) 内閣府編『高齢社会白書（平成15年版）』24頁
- (注6) 厚生労働省大臣官房統計情報部『高齢者就業の実態（平成12年調査）』42頁 財務省印刷局発行 2002年
- (注7) 國武輝久『高齢社会の政策課題』8頁 同文館 1999年
- (注8) 内閣府編集『高齢社会白書（平成15年版）』70頁 株式会社ぎょうせい 2003
- (注9) 総務省行政評価局編集『65歳までの雇用確保を目指して』75頁 財務省印刷局発行
- (注10) 高齢社会対策基本法第2条
- (注11) 前掲第9条

参考文献

- 厚生労働省監修『厚生労働白書（平成14年版）』株式会社ぎょうせい 2002
- 厚生労働省監修『労働経済白書（平成15年版）』日本労働研究機構 2003
- 内閣府編集『高齢社会白書（平成15年版）』株式会社ぎょうせい 2003
- 厚生労働省大臣官房統計情報部編集『高齢者就業の実態（平成12年調査）』財務省印刷局 2002
- 総務省行政評価局編集『65歳までの雇用確保を目指して』財務省印刷局 2002
- 総務省統計局・統計研究所編集『日本の統計（2003年版）』財務省印刷局 2003
- 中村厚史監修『2004年版 活用労働統計』財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センター 2004

- 財団法人矢野恒太記念会編集・発行『日本国勢図会（2003／2004年版）』
 厚生労働省大臣官房統計情報部編集『労働統計要覧（平成15年度）』独立行政法人国立印刷局 2004
- 厚生労働省高齢・障害者雇用対策部編『高齢者雇用安定法の実務解説』財団法人労務行政研究所 2002
- 厚生労働省編『日本の労働政策（平成16年版）』労働調査会 2004
- 厚生労働省職業安定局高齢障害者雇用対策部『高齢者雇用を考える』社団法人雇用問題研究所 2003
- 笹島芳雄監修『65歳への雇用延長と人事・賃金制度』財団法人労働法令協会 2001
- 古谷野亘・安藤孝敏編著『新社会老年学』株式会社ワールドプランニング 2003
- 國武輝久著『高齢社会の政策課題』同文館出版株式会社 1999
- 大島侑監修『高齢者福祉論〔改訂版〕』ミネルヴァ書房 2001
- 山下袈裟男著『戦後の社会変動と高齢者問題』ミネルヴァ書房 1998
- 清家篤著『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社 1992
- 内海洋一編著『高齢者社会政策』ミネルヴァ書房 1992
- 中島克己・林忠吉編著『日本の高齢化を考える』ミネルヴァ書房 1995
- 広田薫著『65歳までの雇用延長制度導入と実務』日本法令 2004