

日本は、少子高齢化が進み人口が減少し続けており、生産年齢人口（15～64歳）は、将来大幅に減少することが見込まれる。今後、労働力を確保していくには、高齢者、女性、外国人をいかに活用していくかが喫緊の課題となっている。

本稿では、高齢者に焦点をあて、2013年の高齢者雇用安定法の改正後の高齢者の雇用状況を中心に、高齢者の雇用に関する現状、課題について考察する。

1. はじめに

日本は少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少している。企業活動に必要な人材を新たに確保しようにも、若年層になるほど人口は少なくなり、従来の新卒採用重視の方針のままでは、求める労働力を確保できなくなることが予想され、高齢者雇用をいかに促進していくかが重要となっている。

高齢者雇用については、高齢者雇用安定法の改正により、2013年度より企業に対して65歳までの雇用の義務化が実施され、定着している。

一方、65歳以上の高齢者については、団塊の世代（1947年～1949年生まれ）が既に65歳以上（2018年には69～71歳）となっており、今後高齢化は進むことが見込まれる。

国も、意欲ある高齢者が年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことは、より豊かな生活を送るためにも極めて重要と考えている。

このような状況のもと、2016年3月に雇用保険法等の一部を改正する法案が成立し、65歳以上の高齢者も雇用保険の被保険者となることや、シルバー人材センターの業務の拡充などの改正が行われた。

60代前半層については、企業内における継続雇用が定着している中で、より能力を發揮できる雇用環境の充実が重要になるとともに、60代後半層以降についても、将来における人口減少、労働力不足も踏まえ、一層の活躍が期待されている。

2. 少子高齢化社会について

（1）人口の現状について

2017年6月に内閣府が公表した「2017年版高齢社会白書」によれば、わが国の総人口は、2016年10月1日現在、1億2,693万人となっている。65歳以上の高齢者^(*)人口は3,459万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は27.3%となっている。

(*) 高齢者と高齢者の違い：一般的に、高齢者は雇用確保を議論する際に使われ、高齢者は学問的な統計等に使われる。本稿では、以降「高齢者」に表記を統一する。

65歳以上の高齢者人口を男女別にみると、男性は1,500万人、女性は1,959万人で、男女比は約3対4となっている。我が国の65歳以上の高齢者人口は、1950年には総人口の5%に満たなかったが、1970年に7%を超え、さらに、1994年には14%を超えた。高齢化率はその後も上昇を続け、現在は27.3%に達している。

また、生産年齢人口は、1995年に8,716万人でピークを迎え、その後減少に転じ、2013年には7,901万人と1981年以来32年ぶりに8,000万人を下回った。

（2）将来推計人口について

2017年4月に国立社会保障・人口問題研究所が公表した「日本の将来推計人口」によれば、我が国の総人口は、長期の人口減少過程に入っており、2029年に1億2,000万人を下回った後も減少を続け、2053年には1億人を割って9,924万

人となる。さらに、2065年には8,808万人になると推計されている。

高年齢者人口は、「団塊の世代」が65歳以上となった2015年に3,387万人となり、「団塊の世代」が75歳以上となる2025年には3,677万人に達し、その後も高年齢者人口は増加し、2042年に3,935万人でピークを迎え、その後は減少に転じると見込まれている。

総人口が減少する中で高年齢者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、2036年に33.3%で3人に1人となる。2042年以降は高年齢者人口が減少に転じても高齢化率は上昇傾向にあり、2065年には38.4%に達して、国民の約2.6人に1人が65歳以上の高齢者となる社会が到来すると予想されている。総人口に占める75歳以上人口の割合は、2065年には25.5%となり、約4人に1人が75歳以上となると推計されている（図表1）。

3. 2013年の高年齢者雇用安定法の改正について

このように、少子高齢化が進む中、確実な雇用

の確保に努めるべく、国も社会的要請のもと、様々な施策を打ち出している。主なものが、2013年の高年齢者雇用安定法の改正である。

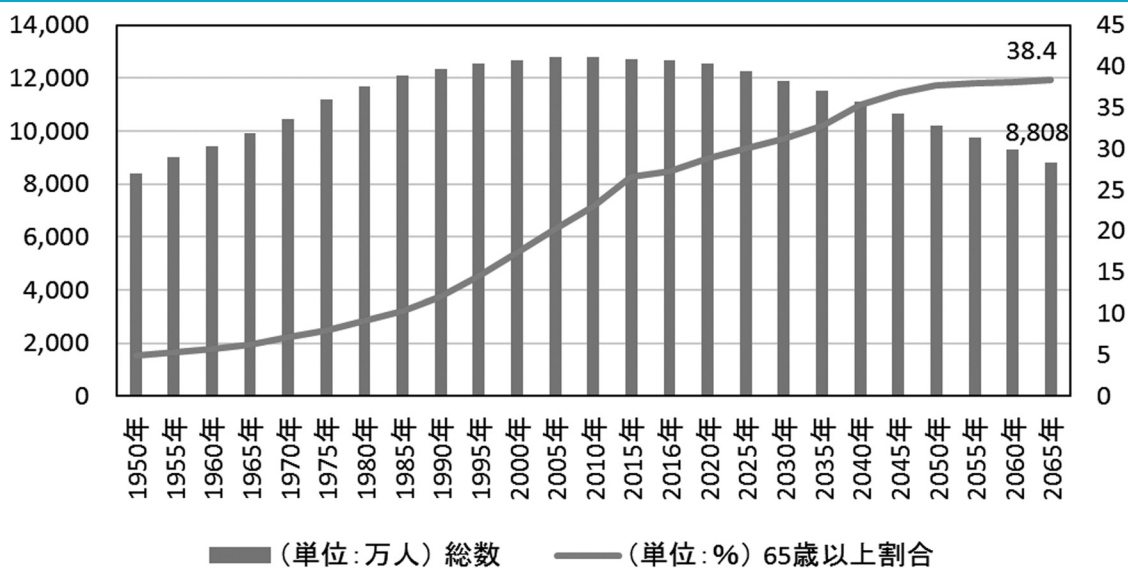
まず、年金の支給開始年齢について、2013年度に老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が65歳に達し、報酬比例部分も65歳に向けて引上げが開始されている。

男性の支給開始年齢は、2013年度に61歳となり、その後、段階的に65歳に引き上げられる。

このような状況を踏まえ、「無収入・無年金」の期間がないよう、改正高年齢者雇用安定法では、「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みを廃止することとし、希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化（高年齢者雇用確保措置）された。

また、定年年齢を迎えた従業員が、継続雇用される先として、改正前は子会社のみが認められていたが、関係子会社など一定の条件に該当するグループ企業における継続雇用を特例として認めることとなり、雇用の場が広がった。

図表1 人口と高齢化率の推移



4. 改正高年齢者雇用安定法の実施状況について (2017年「高年齢者の雇用状況」より)

上述したとおり、2013年度より、65歳までの雇用が義務化（高年齢者雇用確保措置）され、企業は「継続雇用制度の導入」、「定年の引上げ」、「定年制の廃止」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じることとなった。

そこで、高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況を、2017年10月に厚生労働省、奈良労働局が公表した「高年齢者の雇用状況」（2017年6月1日現在）の集計結果からみてみる。

なお、対象は従業員31人以上の企業であり、従業員31人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としている。

(1) 2017年の奈良県の高年齢者雇用確保措置の実施状況

① 全体の実施状況

高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という）の実施済企業の割合は99.2%（全国99.7%、以下同じ）となっている。（図表2）

奈良県では、2013年の87.5%から年々上昇し2017年には99.2%となり、全国（99.7%）より低いが高齢者の定着度は高い。

② 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済み企業のうち、

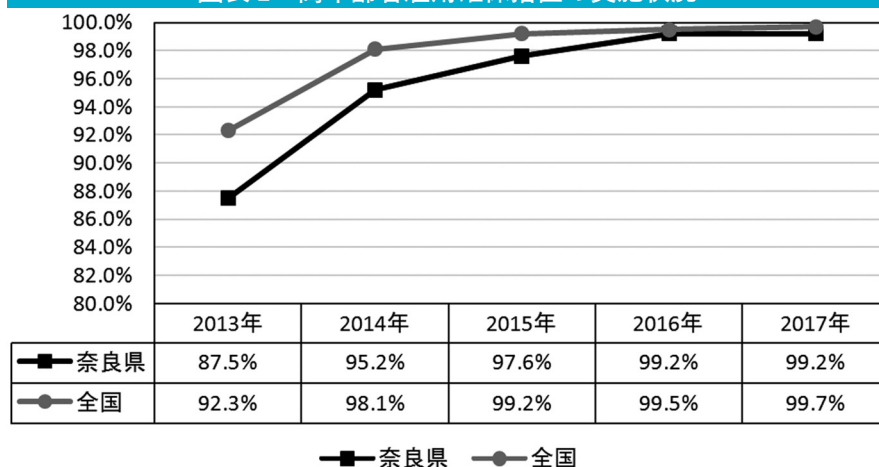
ア)「継続雇用制度の導入」は74.6%（同80.3%）、
イ)「定年の引上げ」は21.3%（同17.1%）、
ウ)「定年制の廃止」は4.1%（同2.6%）。

企業規模別に見ると、

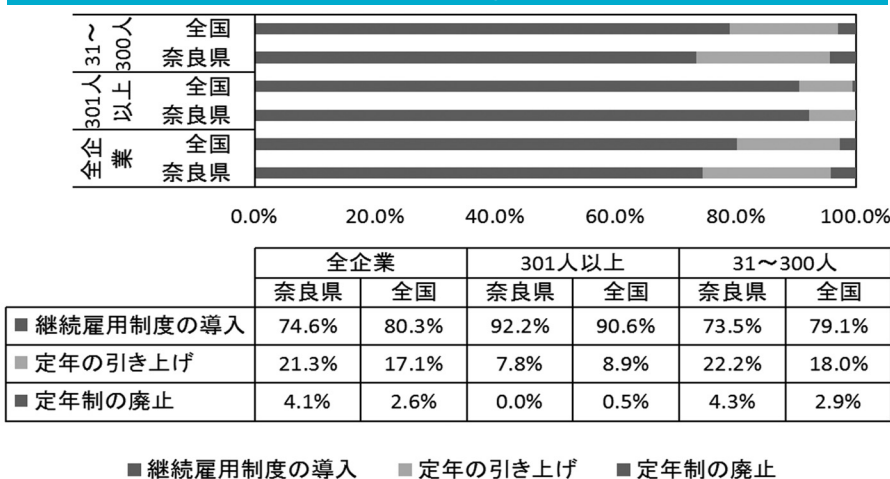
ア)「継続雇用制度の導入」は中小企業は73.5%（同79.1%）、大企業92.2%（同90.6%）、
イ)「定年の引上げ」は中小企業は22.2%（同18.0%）、大企業7.8%（同8.9%）、
ウ)「定年制の廃止」は中小企業4.3%（同2.9%）、大企業0.0%（同0.5%）となっている（図表3）。

奈良県、全国とも、定年制度（イ・ウ）により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度（ア）

図表2 高年齢者雇用確保措置の実施状況



図表3 雇用確保措置の内訳



により雇用確保措置を講じる企業の比率が高いが、奈良県では、継続雇用制度が74.6%で全国の80.3%と比べると低い比率となっている。中小企業でも、奈良県73.5%に対し全国が79.1%となっている。

③継続雇用制度の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業のうち、

- ア) 希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は77.1% (同70.0%)、
- イ) 高年齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業(以下、「経過措置適用企業」(*)は22.9% (同30.0%) となっている。

(*) 改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで(2013年3月31日)に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められている。

企業規模別に見ると、

- ア) 希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は、中小企業78.0% (同72.5%)、大企業66.1% (同50.8%)、
- イ) 経過措置適用企業は中小企業22.0% (同27.5%)、大企業33.9% (同49.2%) となっている(図表4)。

(2) 2017年の奈良県の希望者全員が65歳以上まで働ける企業について

①希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合(希望者全員65歳以上の継続雇用制度または65歳以上定年、定年制の廃止の合計)は全企業で82.2% (同75.6%) となっている。

企業規模別に見ると、

- ア) 中小企業は83.1% (同78.0%)、
- イ) 大企業は68.7% (同55.4%) となっている(図表5)。

奈良県では、企業規模に関わらず、全国水準を上回っており、全企業で82.2% (全国75.6%) と希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は高い。

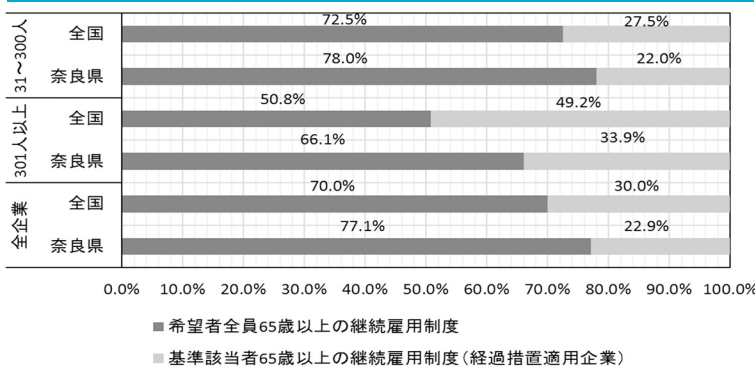
②定年制廃止および65歳以上定年の企業の状況

- ・定年制を廃止している企業の割合は4.0% (同2.6%) となっている。

企業規模別に見ると、

- ア) 中小企業は4.3% (同2.8%)、

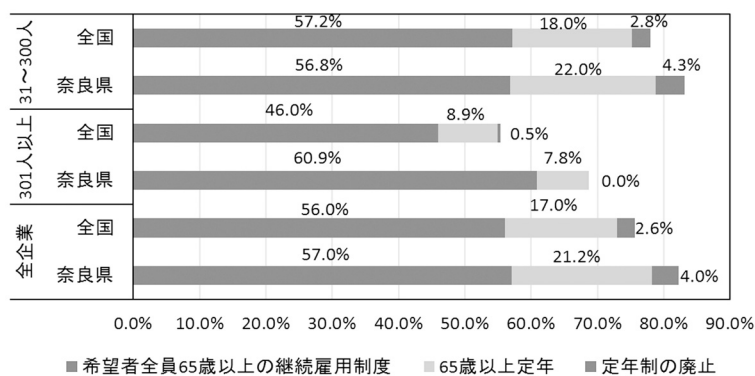
図表4 継続雇用制度の内訳



0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0% 100.0%

■ 希望者全員65歳以上の継続雇用制度
■ 基準該当者65歳以上の継続雇用制度(経過措置適用企業)

図表5 希望者全員が65歳以上まで働ける企業



0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0%

■ 希望者全員65歳以上の継続雇用制度 ■ 65歳以上定年 ■ 定年制の廃止

イ) 大企業は 0.0% (同 0.5%)

となっている。

・ 65 歳以上定年の企業の割合は 21.2% (同 17.0%) となっている。

企業規模別に見ると、

ア) 中小企業は 22.0% (同 18.0%)、

イ) 大企業は 7.8% (同 8.9%)

となっている。

また、定年年齢別に見ると、

ア) 65 歳定年の企業は 19.0% (同 15.3%)、

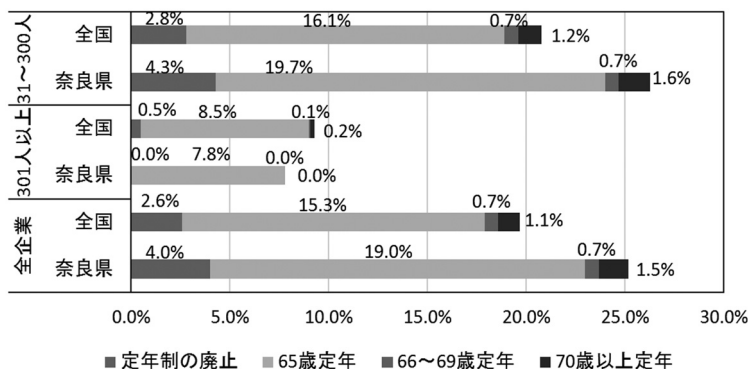
イ) 66~69 歳定年の企業は 0.7% (同 0.7%)、

ウ) 70 歳以上定年の企業は 1.5% (同 1.1%)

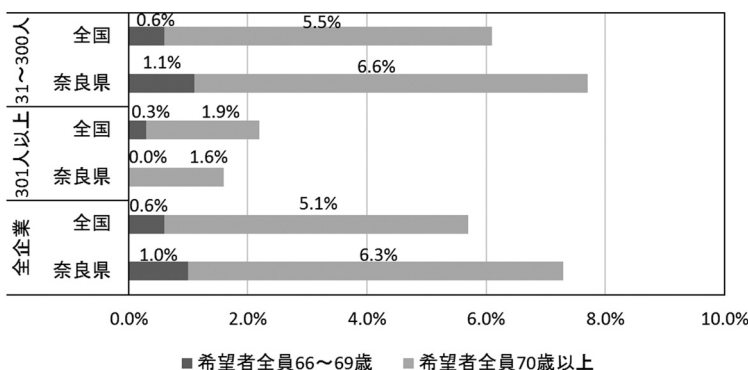
となっている (図表 6)。

奈良県では定年制を廃止している企業が 4.0% で全国 (2.6%) より高い。また、「65 歳定年企業」の割合も 19.0% で全国 (15.3%) より高い。

図表 6 定年制の廃止および 65 歳以上定年企業の状況



図表 7 希望者全員 66 歳以上の継続雇用制度導入企業



③希望者全員 66 歳以上の継続雇用制度を導入している企業の状況

希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業の割合は 7.3% (同 5.7%) となっている。

企業規模別に見ると、

ア) 中小企業は 7.7% (同 6.1%)、

イ) 大企業は 1.6% (同 2.2%)

となっている。

また、継続雇用の上限年齢別に見ると、

ア) 上限年齢 66~69 歳は 1.0% (同 0.6%)、

イ) 上限年齢 70 歳以上は 6.3% (同 5.1%)

となっている (図表 7)。

④70 歳以上まで働ける企業の状況

70 歳以上まで働ける企業の割合は 29.2% (同 22.6%) となっている。

企業規模別に見ると、

ア) 中小企業は 30.1% (同 23.4%)、

イ) 大企業は 15.6% (同 15.4%)

となっている。

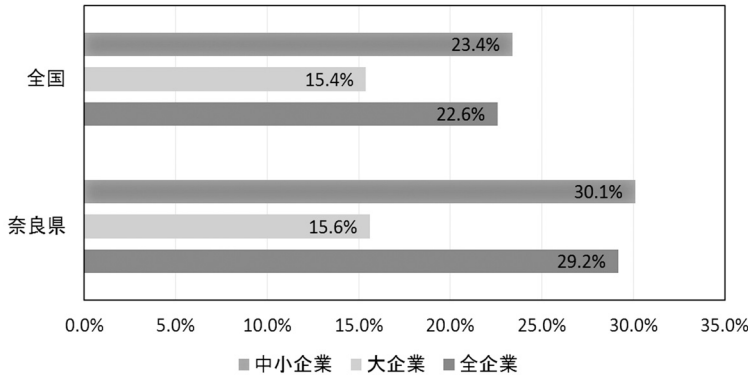
奈良県では 70 歳以上まで働ける企業の割合が、29.2% で全国 (22.6%) を上回っている (図表 8)。

(3) 2017 年の奈良県の定年到達者等の動向について

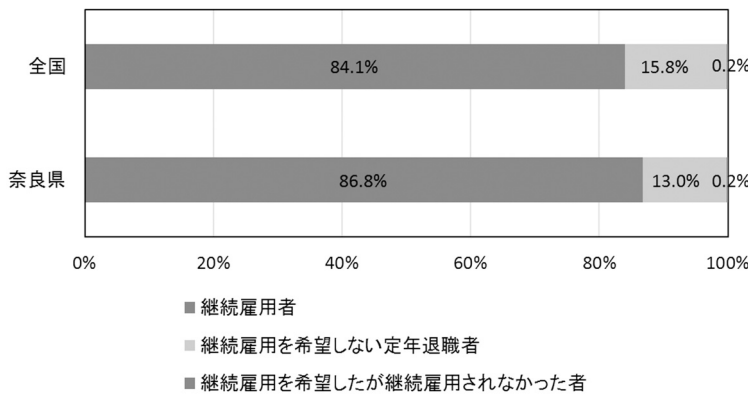
①定年到達者の動向

過去 1 年間 (2016 年 6 月 1 日から 2017 年 5 月 31 日) の 60 歳定年企業における定年到達者のうち、継続雇用された者の割合は 86.8% (同 84.1%)、継続雇用を希望しない定年退職者は 13.0% (同 15.8%)、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は 0.2% (同 0.2%) となっている (図表 9)。

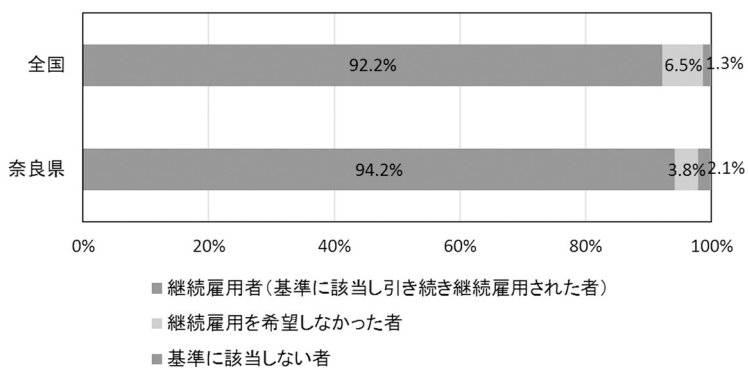
図表 8 70歳以上まで働ける企業の状況



図表 9 60歳定年企業における定年到達者の動向



図表 10 経過措置適用企業における基準適用年齢到達者の状況



奈良県、全国とも、60歳定年企業における定年到達者のうち8割以上が継続雇用されているが、奈良県は86.8%で全国を上回っている。

②経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況

2016年6月1日から2017年5月31日までの

間に、経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、基準を適用できる年齢（年金の支給が開始される年齢（2016年4月1日以降は62歳））に到達した者のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は94.2%（同92.2%）、継続雇用の更新を希望しなかった者は3.8%（同6.5%）、継続雇用を希望したが基準に該当せずに継続雇用が終了した者は2.1%（同1.3%）となっている（図表10）。

(4) 2017年の奈良県の現状について

奈良県の「高齢者雇用確保措置」の実施状況は、2017年では99.2%の企業が実施している。

生涯現役で働くことのできる社会の実現に向け、雇用確保措置を実施していない企業に対しては、引き続き、労働局、県下ハローワークによる計画的かつ重点的な個別指導が実施されることが望まれる。

(5) 集計結果のまとめ

①65歳までの「雇用確保措置」の実施済の企業の割合は99.2%であり、高齢者雇用が社会的にも要望されている中、制度の定着度は高い。

②「雇用確保措置」の実施済の企業のうち、定年の引き上げ、定年制の廃止を採用している企業よりも、継続雇用制度を導入している企業の比率が高い。

今後、65歳から70歳に雇用確保措置の上限年齢が引き上げられることが想定されるが、その場合でも継続雇用制度を導入する企業の比率

は定年の引き上げ、定年制の廃止を採用する企業よりも高いと見込まれる。

③希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、企業規模に関わらず、全国水準を上回っており、全企業で82.2%と割合は高い。

④定年制を廃止している企業の割合は、4.0%で全国より比率が高い。

また、「65歳定年企業」の割合についても19.0%で全国より比率が高い。

⑤希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は7.3%で全国に比べ若干高い。

上限年齢が70歳以上である企業についても6.3%で全国を少し上回っている。

⑥70歳以上まで働ける企業の割合が、29.2%で3割程度にとどまっている。この傾向は全国とほぼ同様である。

⑦60歳定年企業における定年到達者のうち8割以上が継続雇用されており、奈良県は86.8%で全国を少し上回っている。

集計結果において、奈良県と全国には大きな差異はみられないといえる。

5. 改正高齢者雇用安定法施行後の国の方針について

(1) 一億総活躍社会の実現に向けて

政府は、一億総活躍社会の実現に向けて、2016年6月2日に「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定した。

同プランにおいて、少子高齢化対策の一つの柱として、高齢者の就労促進を掲げている。

具体的には、高齢者の7割近くが65歳を超えても働きたいと願っているのに対し、働いている人は2割にとどまっており、高齢者の就業率

を高めるべく、65歳以降の継続雇用延長や定年を65歳まで延長する企業に対する支援を実施する。また、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化などを進めるとしている。

(2) 雇用保険法等の一部改正について

雇用保険法等の一部を改正する法案が2016年3月29日に成立した。同法案では、65歳以降新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とすることや、シルバー人材センターにおける業務について、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とすることなどが盛り込まれた。

以上のように国も高齢者の雇用促進に向け、改正高齢者雇用安定法施行後も引き続き様々な施策に取り組んでいる。

6. まとめ

これまで高齢者の雇用状況を中心にみてきたが、労働力を確保するためには高齢者の雇用促進が重要課題となっている。

国、企業、高齢者に今後求められることをまとめてみると、以下のようなことが考えられる。

(1) 国について

上記の「ニッポン一億総活躍プラン」や雇用保険法等の一部改正を踏まえ、国の高齢者の雇用・就業対策は以下の2点を中心に進められてきたといえる。

①2013年の改正高齢者雇用安定法による高齢者雇用確保措置（65歳までの雇用の義務化等）の実施。

②雇用保険法の一部改正により、65歳以降新たに雇用される者を雇用保険の対象とすることや、シルバー人材センターの活用による定年退職後などの高齢者の多様なニーズに応じた就業機

会の確保である。

今後の高齢者雇用対策について上記2点の施策をふまえて、次のようなことが求められると考える。

- ①今後、65歳までの「高齢者雇用確保措置」を70歳まで延長することで高齢者の雇用促進を図ること。

ただし、現行、継続雇用制度を採用する企業が大半を占めることから、上限年齢が引き上げられても、定年の引き上げや定年制の廃止よりも継続雇用制度を採用する企業が多いと推測される。

- ②助成金等の活用により、企業に人事体系、賃金体系、労働環境等の抜本的な見直しを促すことで高齢者の働きやすい環境を作り雇用を促進すること。
- ③高齢者の多様な就業機会を確保する観点から、引き続きシルバー人材センターの有効活用により、働く高齢者に見合う活躍の場を広げていくこと。

(2) 企業について

現状、企業が高齢者を有効に活用するという点では改善すべき課題は多い。

今後、65歳までの「高齢者雇用確保措置」が70歳に延長された場合の高齢者雇用をより意義のあるものにするため、企業には次のようなことが求められると考える。

- ①生産年齢人口が減少する中、社会的に要望の強い高齢者雇用の促進に企業として積極的に取り組むこと。
- ②助成金等の有効活用により、現状のように賃金体系を一律に引き下げるのではなく、年齢にかかわらず仕事・役割・貢献度を基準とするなど、高齢者や他の世代の納得を得られるような、

「生涯賃金の総額と世代ごとの分配」にかかるあらたな「賃金モデル」の設計に努めること。

- ③65歳以上の高齢者を受け入れるため、労働時間に関する柔軟な対応、健康管理制度等、働きやすい労働環境の整備を図ること。
- ④高齢者社員を企業が有意義に活用するノウハウの蓄積に努めること。

(3) 高齢者について

企業が上記のような雇用形態を整備することは、高齢者からみるとより高い仕事能力が求められるということであり、更なる能力開発が今後重要になってくるといえる。

年齢にかかわらず活躍できる人材となるためには、早い段階から長い職業人生を見据え、自らのキャリア・マネジメントを行い高齢期の働き方を考えることが必要となる。

また、高い技術、ノウハウを蓄積することや企業が高齢者雇用のメリットと考える「若い従業員への技能、ノウハウの伝達」に努め職場の活性化に寄与することが重要である。

以上のように、国、企業、高齢者に求められることは多い。

今後、現在の65歳までの「高齢者雇用確保措置」が70歳まで延長されることが見込まれる中、国、企業が連携し、高齢者が働きやすい労働環境を整備していくことが必要である。

(中井正人)