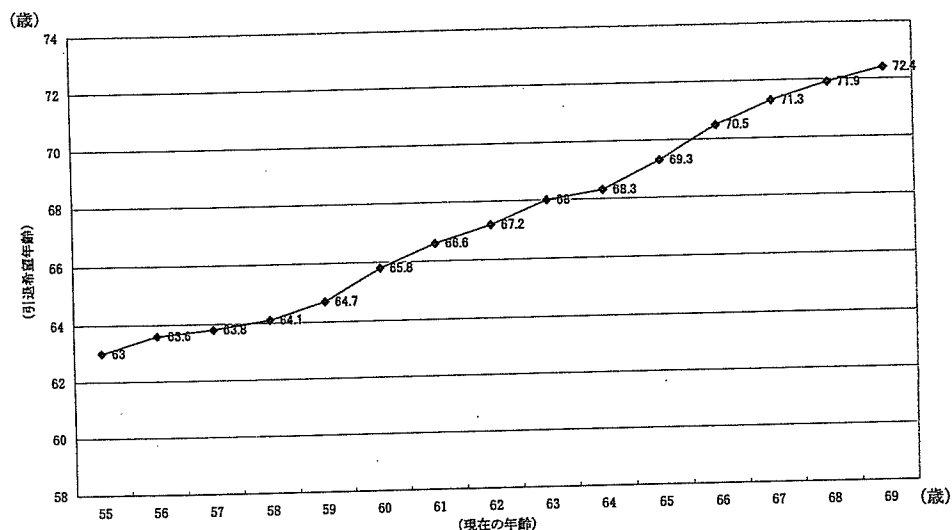


図1-6 年齢別引退希望年齢



データ出所: 厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2000年)より作成。
 注) 数値は男性労働者回答であり、また引退を考えたことがある者を100とした割合である。

ことは、年齢を経るにしたがって貯蓄額は確実に増加し、これに対する負債額は40～44歳時期を山として次第に減少し、その結果、高齢者は概して豊かな個人資産を保持しているということである。つまり日本においては、高齢期においても資産を確実に積み増ししており、通常のライフサイクル仮説が当てはまらないことがうかがえる。この結果と共に、現在の高年齢層がある程度の年金受給を確実に保障されていることを合わせて考えてみると、真に経済的理由から働かなければならない高齢者は、決して多くはないと予測される。

次に、高齢者は実際に何歳まで働くことを希望しているのかを示す、図1-6を見てみよう。これによると、定年年齢が近づく59歳頃から、就業者は実年齢の約5年後に自らの引退希望年齢を設定する傾向があることがわかる。この傾向は就業している限り69歳までほぼ恒常的に続いている。確かに50歳代の就業者が引退希望年齢を65歳に設定することは、年金給付年齢を理由とする説明が当てはまると考えられる。年金制度改定により最終的に年金満額支給開始年齢が65歳まで引き上げられることから、多くの人が60歳で退職した場合の5年間の無給付状態を不安として、これを自らの賃金報酬によって賄おうとする意識を持つからである。

しかし、希望引退年齢は実年齢が上がるにつれて、その後も着実に上昇し

続けている。もし年金受給までの収入獲得の必要性を理由に、就業を望むのであれば、引退希望年齢は65歳以上にはならないであろう。しかし確実に引退年齢は実年齢の5年先に設定され続けている。また在職老齢年金制度の適用が終了し、年金が全額給付される65歳という年齢も、その後の引退年齢の設定に全く影響を与えていないといえることができる。つまり、現に就業している高年齢者にとって、年金支給開始年齢もまた在職老齢年金による年金給付制約も、実際の就業意欲には強く関係していないと察せられる。

以上のデータから、生活が経済的に厳しくなるために働くという理由は、一部の高年齢者に当てはまるとしても、多くの場合は表面的理由であって、高年齢者の高い就業意欲は経済的要因のみによって説明できるものではないと予測される。働くということと個人的目標とを一体化させ、そして社会から養護・扶助される弱者としてではなく、経済的基盤を自助努力によって賄いながら、この目標を達成しようという強い自己実現欲といったものが、日本の高年齢者の高い就業意欲における中心的理由であると想定できる。

1.5 希望する就業形態：従来企業での雇用継続への意欲

次に、定年到達後も就業する場合、高年齢者はどのような形態での就業を望んでいるのかを見てみたい。図1-7および図1-8は、事務・技術部門と現業部門での希望就業形態を示したものである。これによると、「今の会社でフルタイム勤務」がもっとも多く、事務・技術部門では48.3%が、また現業部門では58.9%が希望している。また「今の会社でフルタイム以外の形態での勤務」を希望する人は、事務・技術部門で26.6%、現業部門で26.3%となっている。つまり、従来会社での雇用継続を望む人は、事務・技術部門では74.9%、現業部門では85.2%に及ぶことになる。これに対し、他社での就業を希望する比率は事務・技術部門で16.9%、現業部門で9.6%となっており、決して多いとはいえないことが指摘できる。

以上をまとめよう。日本の高年齢者の就業意欲は高く、その理由としては経済的理由の他に、生きがいや交友関係の形成、健康維持という自己目的的な理由が挙げられている。経済的理由の場合、年金支給開始年齢の引き上げや、将来の生活に対する不安が背景にあると考えられるが、しかし実際には

図1-7 60歳代前半層の希望就業形態(事務・技術部門)

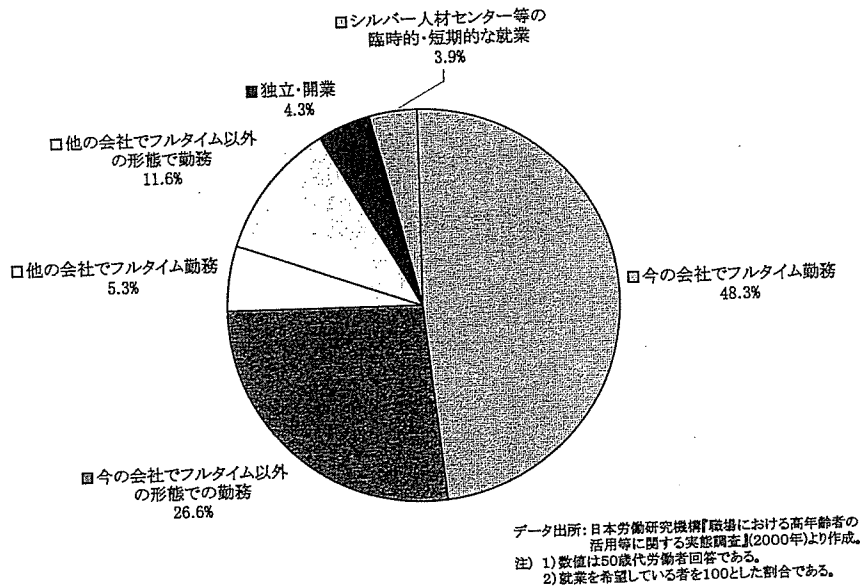
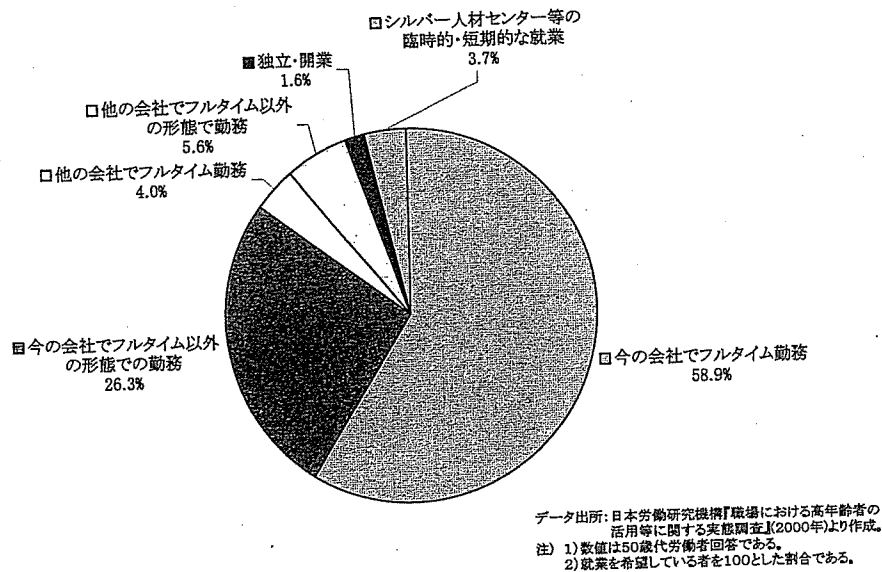


図1-8 60歳代前半層の希望就業形態(現業部門)



高齢者の資産保有額は概して高く、また年金支給開始年齢や在職老齢年金制度による年金収入制約が就業意欲に影響を与えているとは必ずしもいえない。働くということと個人的目標とを一体化させ、経済的基盤を自らで賄い

ながら、社会的弱者観からの脱却を試みようとする意志が、高い就業意欲と
なって現われていると見て取ることができる。また定年到達後の就業形態と
しては、従来の会社での雇用継続希望者が極めて多く、他社での就業を希望
する傾向は現状を見る限り小さいことが指摘できる。

2. 高年齢者雇用の現状

高年齢者は概して高い就業意欲を持ち、特に従来企業での就業を希望して
いることが確認された。これに対し、企業はどのような対応を行い、どの程
度の規模で雇用を実現させているのであろうか。また今後、高齢従業員の雇
用に対してどのような展望を持っているのだろうか。この点を確認していく。

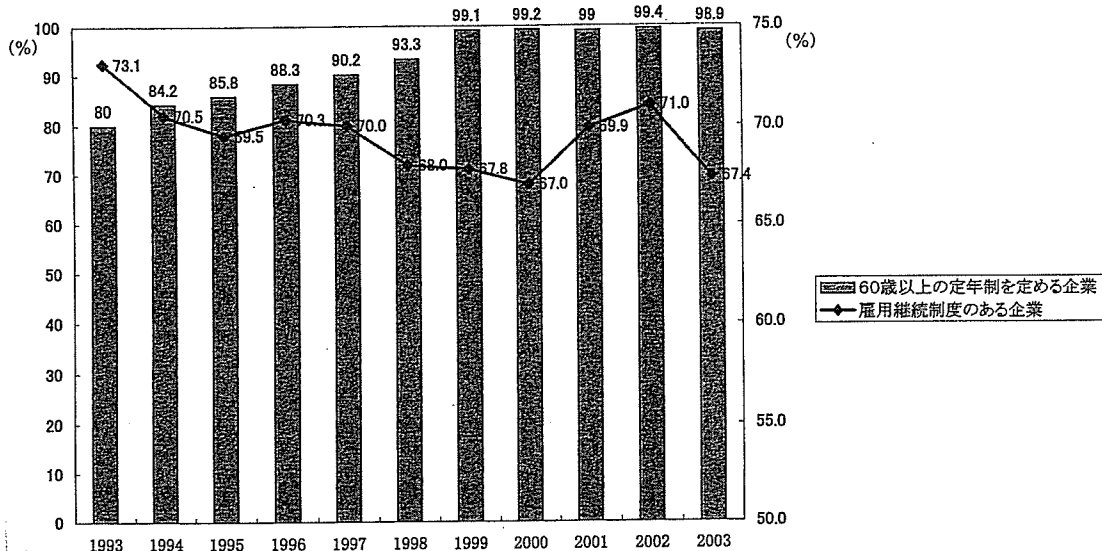
2.1 大企業ほど難しい60歳以降の雇用

現在のところ60歳定年制が、多くの企業で見られる最も一般的な退職管
理手法であると見受けられる。しかし60歳定年制が企業に定着したのは、
比較的最近のことといえる。

これまで戦後の長い間、定年年齢は50歳あるいは55歳に設定されてい
た。しかし平均余命の伸長で、定年退職後の再就職者が増えるにしたがって、
定年延長の動きが大企業を中心に広まった。そして1979年に、「昭和60年
までに60歳定年制の一般化」を目標とする雇用対策基本計画が策定され、6
0歳定年制が徐々に企業に浸透し始めた。そして現在では定年年齢を60歳
以上とする企業は98.9%に達している（図1-9）。

しかし一方で60歳定年制の定着は、これまで60歳までの雇用を制度的
に保障してきた再雇用、勤務延長といった雇用継続制度の設置率を減退させ
ることとなった。図1-9に見られるように、雇用継続制度の設置率は徐々に
低下傾向にある。1994年度の年金制度改正で、2001年には支給年齢は61歳
に、その後3年ごとに1歳ずつ引き上げられ、2013年に65歳支給となるこ
とが決定した。これに伴い2000年には、定年引き上げや雇用継続制度の導入
により、60歳以降の雇用を確保することを努力義務とし、最終的には65

図1-9 60歳以上定年制と雇用継続制度設置率の状況



データ出所:厚生労働省【雇用管理調査】(2003年)より作成。
注)数値は一律定年制を定める企業を100とした場合の割合である。

歳までの雇用実現を目標とする行政指導が行われた。これにより 2001 年には、図に見られるように雇用継続制度の設置率は一旦上昇した。しかし 2003 年にはまた減退し始めている。つまり 60 歳定年制は普及したが、定年到達後の雇用の仕組みが、実質的には企業から失われつつあるといえる。

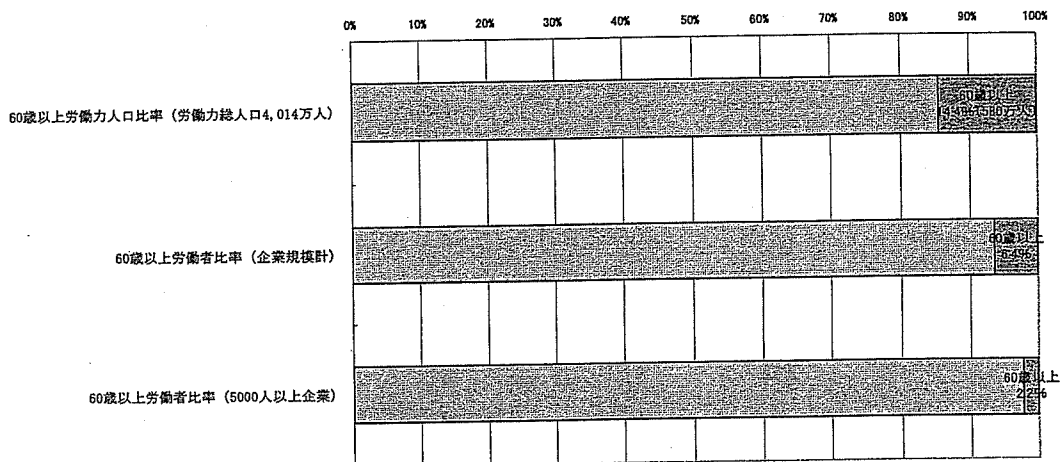
このような状況を背景として、60歳で定年を迎えた後の年金給付との空白期間が問題となっているが、60歳以上の雇用は現在のところどの程度行われているのだろうか。表1-1は60歳以上の従業員がいる企業の比率を、また図1-10は日本の労働力人口(15歳以上人口のうち、労働の意思と能力をもつ者(休業者を含む就業者と完全失業者の合計))における60歳以上比率と、企業における60歳以上労働力人口比率と60歳以上労働者比率を示したものである。これによると、60歳以上従業員のいる企業は企業規模計で半数に満たない。そして5000人以上規模の大企業ではさらにその比率は低くなっており、約35%となっている。企業規模が大きくなるほど60歳以上の高齢従業員を雇用している企業は少なくなっているようである。こ

表1-1 60歳以上従業員のいる企業比率

企業規模・産業	(%)		
	全事業所	60歳以上従業員のある企業	60歳以上従業員のない企業
計	100.0	47.8	52.2
5,000人以上	100.0	34.7	65.3
1,000～4,999人	100.0	36.3	63.7
300～999	100.0	37.4	62.6
100～299	100.0	40.3	59.7
30～99	100.0	57.7	42.3
5～29	100.0	52.9	47.1

データ出所：厚生労働省『高年齢者就業実態調査』（2000年）

図1-10 60歳以上労働力人口と実労働者比率

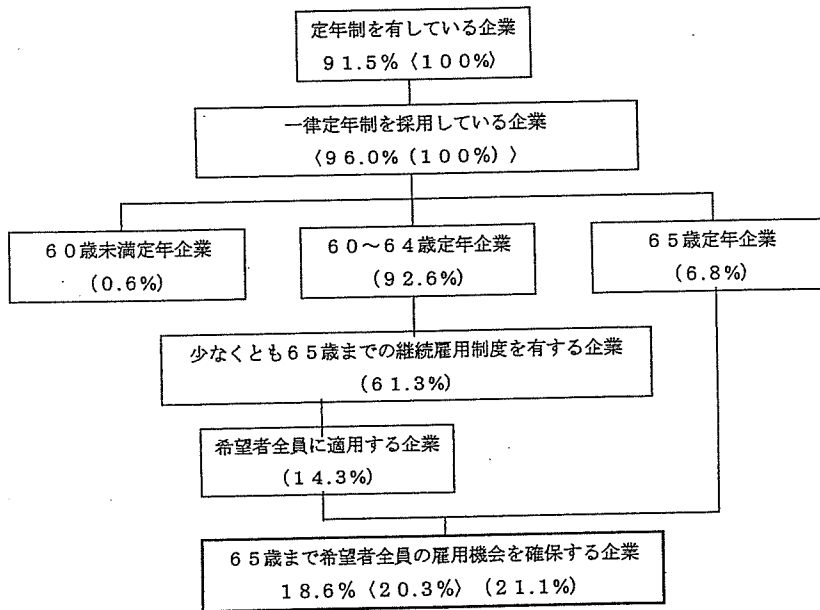


資料出所：60歳以上労働力人口比率は総務省「労働力調査」（2000年）、
60歳以上労働者比率は厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（2000年）
注） 1）数値はともに2000年である。
60歳以上労働力人口比率は男性数値である。

の傾向は60歳以上従業員在籍比率にも表れている。図1-10に見られるように、60歳以上労働力人口比率は14.4%であるのに対し、企業での60歳以上労働者比率は6.4%と少なく、さらに5000人以上規模の大企業ではわずかに2.2%に過ぎない。

次に65歳までの雇用を制度として有している企業がどれくらいあるのか

図1-11 65歳までの雇用を確保する企業の割合



資料出所：厚生労働省『雇用管理調査』（2002年）より、同省職業安定局高齢・障害者雇用対策部にて算出。
但し孫引きであり、出典は財団法人高齢者雇用開発協会『高齢社会統計要覧』（2003年）。
注）1）（ ）内は定年制を有している企業を100とした場合の割合。また（ ）内は一律定年制を有している企業を100とした場合の割合。
3）65歳までの雇用機会を確保する企業18.6%には、実際には定年制を有しない企業で通常の退職年齢が65歳以上の企業が加算される。
その数値はおおよそ2～3%になると予測される。

を見てみよう。図1-11によれば、65歳までの雇用を実施する制度を有する企業、すなわち65歳定年制企業と65歳までの雇用継続制度を有する企業はそれぞれ6.8%、61.3%であり、あわせて約7割弱ある。しかしながら実際に65歳までの雇用を制度として備えている企業は18.6%に過ぎない。このうち約6.8%が65歳定年制による雇用であるから、現行の雇用継続制度は実際には十分に機能していないものと察せられる。

そのような雇用継続制度の形骸化を見極めて、制度を廃止する企業が出てきており、その状況が図1-9に見るような雇用継続制度の減退となって現われていると予測される¹⁾。この状況への対応として、行政は60歳以降の雇用を支援するために、各種助成・奨励金の給付を試みてきた²⁾。また2004年には改正高年齢雇用安定法により65歳までの雇用が義務規定化されたが、しかし企業の多くは未だ60歳以降の雇用を実現する体制を整えられずにいるということができる。

表1-2 61歳以上定年制の状況

区	分	一律定年制 を定めてい る企業	59歳 以下	60歳	61～ 64歳	65歳 以上
企業規模計						
	1998年	100.0	6.7	86.7	1.4	5.1
	(1998年時点で改定が決定又は予 2003年	(100.0)	(1.2)	(85.8)	(2.8)	(10.1)
	2003年	100.0	1.1	89.2	2.7	6.9
5000人以上企業						
	1998年	100.0	—	99.7	—	0.3
	(1998年時点で改定が決定又は予 2003年	(100.0)	(—)	(97.9)	(0.6)	(1.5)
	2003年	100.0	—	98.4	1.3	0.3

データ出所： 厚生労働省『雇用管理調査』（1998年、2003年）

2.2 定年制と雇用継続制度の状況：

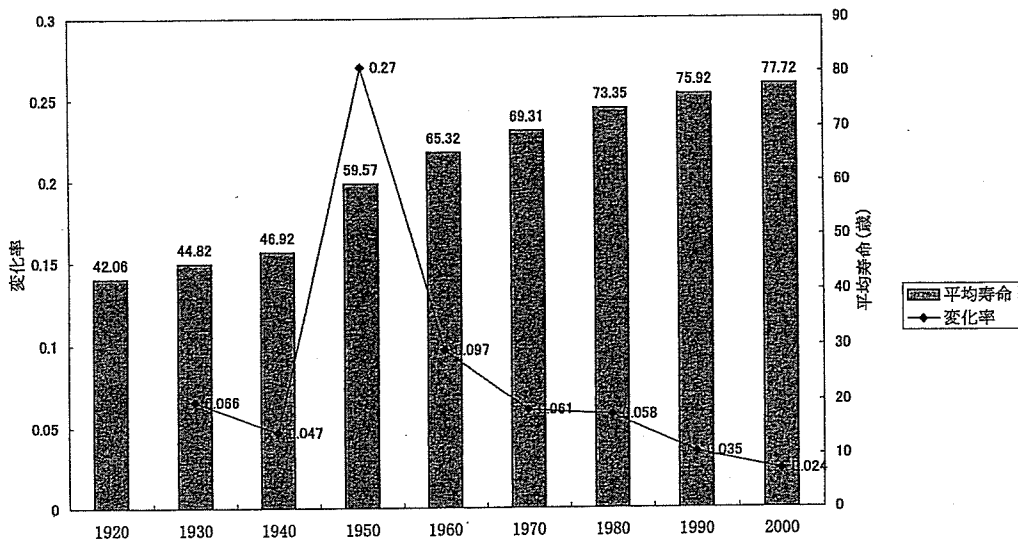
定年延長の困難性、低い制度適用比率

さらに定年制と雇用継続制度の設置状況を詳細に見てみよう。ここで改めて定年以降の雇用延長に関する諸制度について確認しておこう。勤務延長制度とは、定年年齢以降も退職することなく雇用関係を継続する制度をいい、対して再雇用制度は、定年年齢で一旦退職した後に改めて雇用関係を締結する制度をいう。ここでは勤務延長や再雇用に関わらず、定年後の雇用を果たしている場合を雇用継続と定義する。また出向・転籍を含め他社に移動し、定年後の雇用を実現することも、ここでは広義の雇用継続とする。この他に定年年齢自体を引き上げる定年延長があり、この定年延長と勤務延長、再雇用を含めた概念は一般的に雇用延長といわれている。

現在のところ、高年齢者雇用に関して定年延長を求める議論もあり、また定年後の就業を望む高年齢者も多いことを考えれば、65歳定年制の実現は高齢社会の理想形といえるかもしれない。しかし65歳定年制への突然の移行が困難であるばかりでなく、企業が定年年齢を60歳以上に設定していくことも現状では極めて困難であると見なければならない。

表1-2は定年制の設定年齢に関する、5年前との比較を示したものである。1998年に65歳定年制を取る企業は全体で5.1%であった。この時、将来的に定年年齢を65歳にする予定のある企業を合わせると、全体では10.1%

図1-12 平均寿命と変化率



データ出所:厚生労働省「人口動態統計」「生命表」「簡易生命表」

但し、索引(金)であり、財)高齢者雇用開発協会「高齢社会統計要覧」(2003年)よりデータを得て作成。

注) 1) 数値は男性の場合を示す。

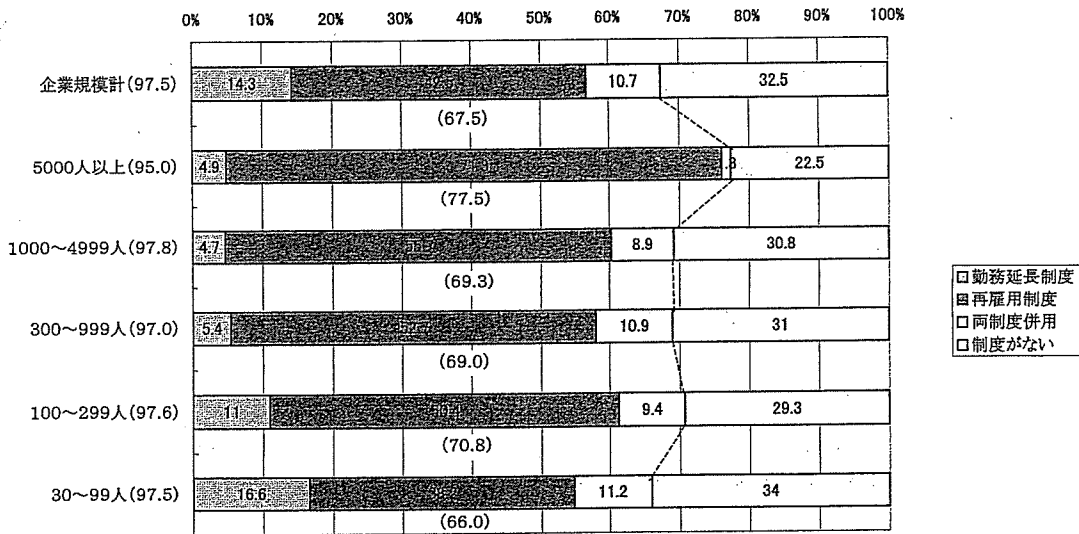
2) 変化率は前年度数値との変化分を表す。例えば2000年度変化率 = (2000年度平均寿命 - 1990年度平均寿命) / 1990年度平均寿命。

に上っていた。しかし5年後の2003年では6.9%に留まるに至っている。5000人以上企業ではさらに厳しい状況が見受けられる。1998年時点で65歳定年制企業は0.3%であったが、この比率は2003年も同様の0.3%に留まっている。61~64歳定年制企業比率を見ても、全体で2.7%、5000人以上企業で1.3%に過ぎないことを合わせて考えるならば、定年年齢を65歳のみならず61歳以上にすることさえも、企業にとっていかに困難であるかがうかがえる。

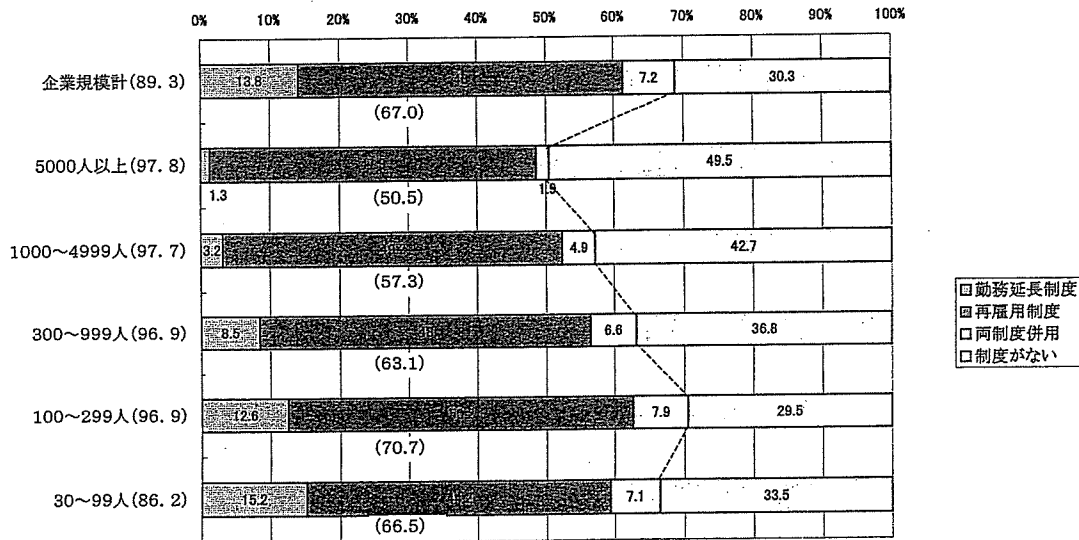
また一方で、個人の価値観の多様性を考えれば、必ずしも65歳までの就業を規定してしまうことが良いとも限らないと思われる。図1-12は日本人の平均寿命とその変化率を示している。平均寿命は確実に上昇している。しかしその変化率は下降しており、今後かつてのような上昇率で、平均寿命が延びていくことはないものと考えられる。55歳定年から60歳定年へと移行した時とは、定年後の平均余命の伸長状況が異なっているといえる。このような状況を踏まえれば、定年後の生活は就業ばかりではなく、多様性を持つものであることが望まれよう。以上の諸事情を踏まえると、定年制の延長よりも、現行の雇用継続制度を現実の高年齢者雇用の仕組みとして、いかに運用していくかを検討することが重要であると考えられる。

図1-13 勤務延長・再雇用制度の有無

(2003年度)



(2000年度)

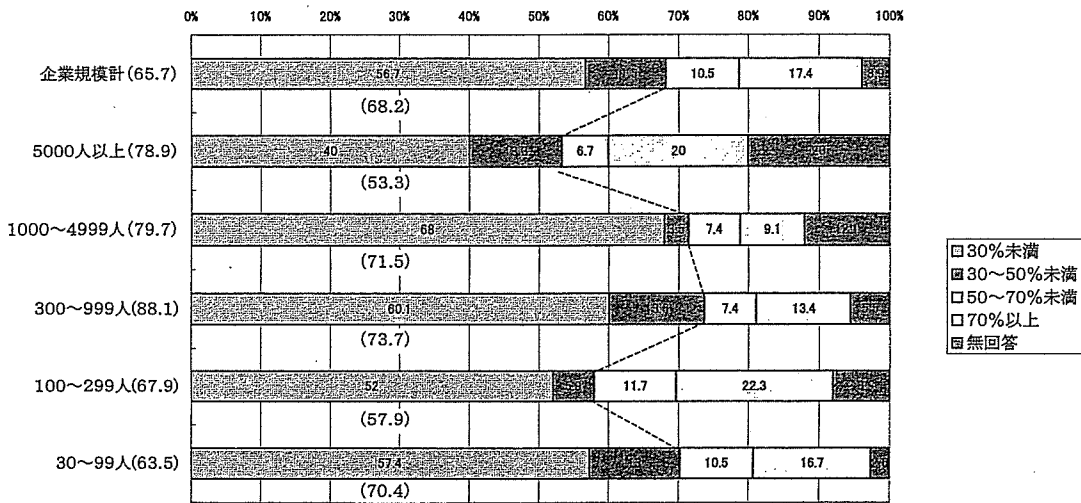


データ出所:厚生労働省「雇用管理調査」(2000年、2003年)
 (注) ()内数値は、定年制を定め、なおかつその中で一律定年制を定めている企業割合を示している。数値はこれを100とし、制度の有無に対する各企業規模に対する企業数の割合を示す。

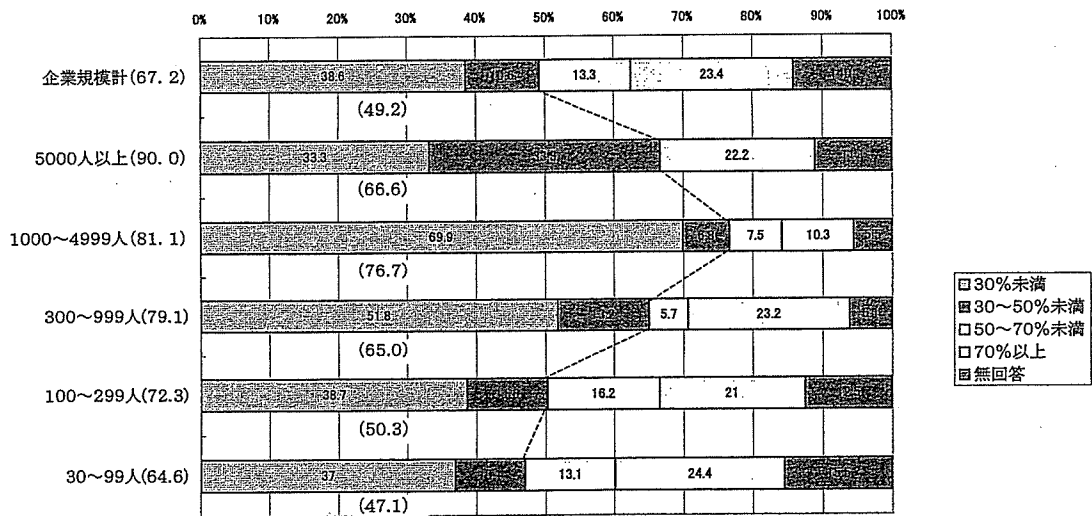
続いて雇用継続制度の状況を見てみよう。この制度がどのように運用されているのかを見てみると、設置率は高いものの適用率が低いことがわかる。図1-13および図1-14、15は、それぞれ、(定年制を定め、なおかつ一律

図1-14 希望者に占める適用対象者の割合〔勤務延長制度〕

(2003年度)



(2000年度)



データ出所:厚生労働省『雇用管理調査』(2000年, 2003年)

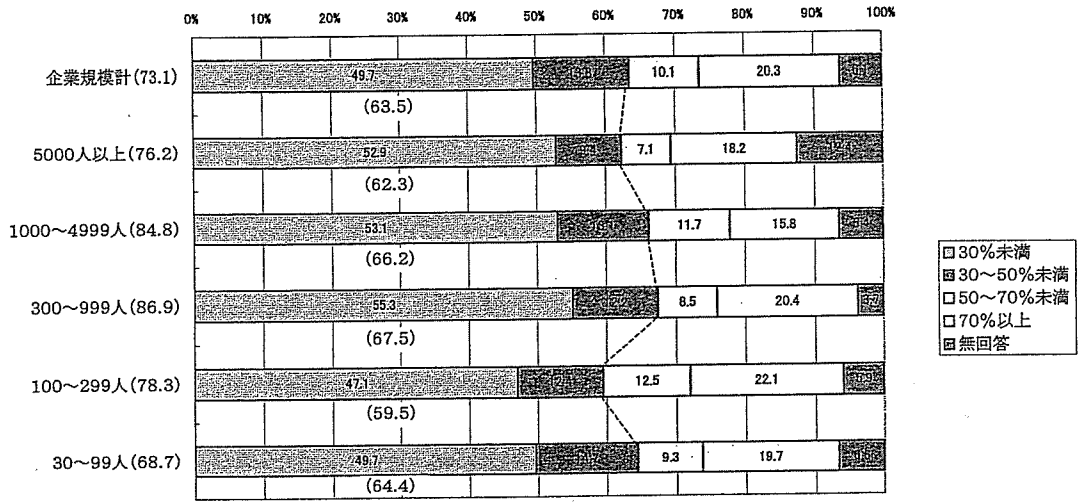
(注) 1)勤務延長制度のある企業を対象としている。

2) ()内数値は適用対象者を限定している企業の比率を示している。適用対象者を限定している場合は、勤務延長制度に対し「会社が定めた基準に適合する者全員」または「会社が特に必要と認めた者」を対象としている場合をいう。

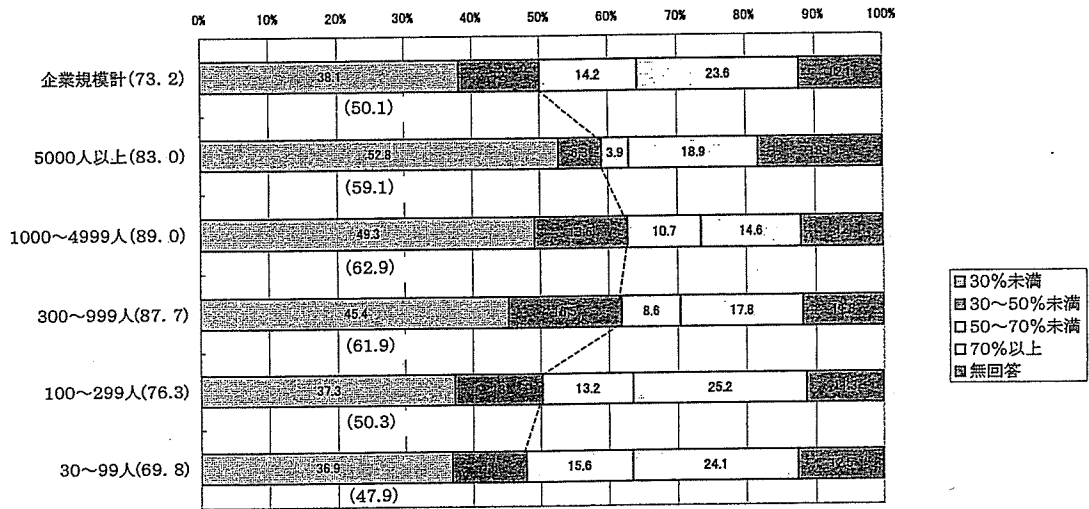
定年制を設けている企業のうち)勤務延長、再雇用制度を持つ企業の比率、そして勤務延長が適用される比率、再雇用が適用される比率を表している。経年比較のために2000年度と2003年度の両方を集計して記している。

図1-15 希望者に占める適用対象者の割合〔再雇用制度〕

(2003年度)



(2000年度)



データ出所:厚生労働省『雇用管理調査』(2000年, 2003年)

(注) 1)再雇用制度のある企業を対象としている。

2) ()内数値は適用対象者を限定している企業の比率を示している。適用対象者を限定している場合は、再雇用制度

に対し「会社が定めた基準に適合する者全員」または「会社が特に必要と認めた者」を対象としている場合をいう。

2003年では勤務延長、再雇用の制度を有する企業は、企業規模計で約7割弱が、また5000人以上企業の場合は77.5%となっている。この数値を2000年度と比べた場合、ある傾向が見受けられる。すなわち、規模の大きな

企業ほどこの数年間で雇用継続制度の設置率を高めている。特に5000人以上企業では、2000年時点では僅かに約5割しかなかった設置率が3年間のうちに約3割増となっている。その内訳を見ると、多くが再雇用制度であることがわかる。そして他の企業規模においても勤務延長制度の設置率よりも再雇用制度の設置率が上昇している。つまり全体では雇用継続制度の設置率は減退傾向にあるものの、大企業を中心として雇用継続制度の主流は再雇用制度となっており、近年その傾向が強められつつあることが明らかである。次に制度の適用比率を見ると、適用対象を限定する企業のうち、希望者に対して実際に制度が適用される比率は、2003年度の勤務延長制度の場合、企業規模計では30%に満たない企業が56.7%を占め、50%未満の場合が約7割弱を占めている。また5000人以上企業では30%未満の適用比率は40%強であり、50%未満を含めて53.3%となっている。この数値を2000年度と比較すると、5000人以上企業を例外として適用比率が低下していることがわかる。2000年度には企業規模計での30%未満の適用比率は38.6%、50%未満では49.2%であった。つまり勤務延長制度を適用する比率が低下していることがわかる。

また2003年度の再雇用制度の場合、企業規模計では、希望者に対する適用者比率が30%に満たない場合が約5割を占め、50%に満たない場合を含めると63.5%となる。さらに、5000人以上企業では、適用者比率を30%未満とする企業が52.3%、50%未満が62.3%となっている。この数値を2000年度と比較すると、全体として適用者比率はやはり低下していることがわかる。2000年度には企業規模計での30%未満の適用比率は38.1%、50%未満では約5割であった。5000人以上企業では30%未満が52.8%、50%未満が59.1%であった。他の企業規模でも適用比率は低下している。

多くの企業が雇用継続制度を設置していても、ある基準に基づき適用対象者を限定していることが明らかとなったが、それでは企業はどのような基準に基づき雇用継続者を選別しているのだろうか。表1-3は、適用基準の内容を記したものである。これによると、いずれの企業規模においても、雇用継続制度の適用基準として、まず健康であり、その上で能力があることに基準

表 1-3 会社の定める勤務延長制度・再雇用制度の適用基準の内容

区 分	M. A. (%)							
	会社が定めた基準 に適合する者全員 とする企業	役 職	能 力	専 門 的 な 資 格、技 術	健 康	そ の 他	無 回 答	
勤務延長制度								
企業規模計	[13.4]	100.0	10.6	65.3	48.8	78.8	11.2	0.3
(2000年)	[23.1]	100.0	18.6	72.5	60.3	73.7	7.8	1.9
5,000人以上	[26.3]	100.0	—	100.0	—	40.0	40.0	—
1,000～4,999人	[10.7]	100.0	38.7	77.4	64.5	80.6	9.7	—
300～ 999人	[17.9]	100.0	8.9	62.4	32.2	78.2	16.8	4.5
100～ 299人	[16.0]	100.0	16.3	63.0	47.7	73.5	13.5	—
30～ 99人	[12.6]	100.0	8.6	66.0	50.4	80.6	9.9	—
再雇用制度								
企業規模計	[16.7]	100.0	7.8	79.9	48.4	77.4	11.7	0.2
(2000年)	[21.1]	100.0	11.8	79.0	53.2	76.7	7.0	1.2
5,000人以上	[30.9]	100.0	8.7	63.8	39.1	87.0	30.4	—
1,000～4,999人	[19.1]	100.0	8.3	90.2	51.5	85.2	20.8	0.8
300～ 999人	[19.9]	100.0	4.6	77.4	46.1	81.8	16.5	—
100～ 299人	[18.1]	100.0	5.0	73.5	55.2	85.0	12.8	—
30～ 99人	[15.5]	100.0	9.6	83.0	45.6	72.5	9.6	0.3

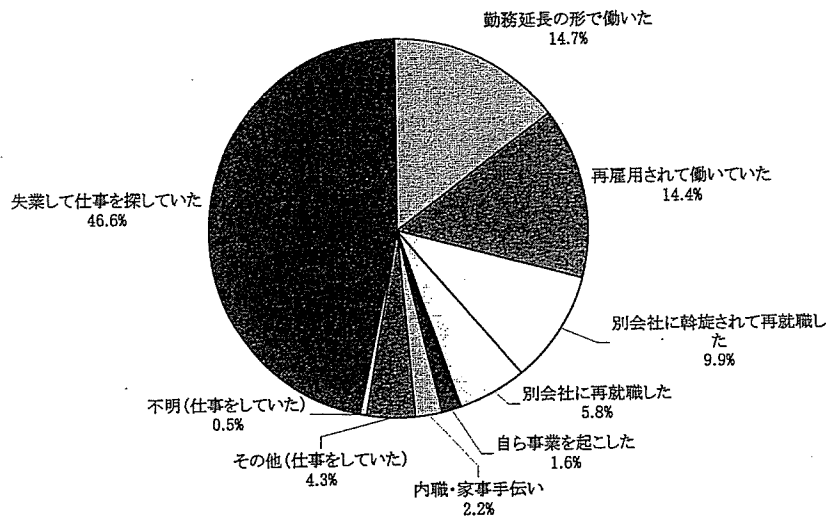
資料出所 厚生労働省『雇用管理調査』（2000年、2003年）

(注) [] 内の数字は、一律定年制で勤務延長制度又は再雇用制度がある（両制度併用を含む）企業のうち、会社が定めた基準に適合する者全員が対象者となる企業の割合である。

を置いていることがわかる。さらにいえば能力を重視する傾向は、専門的な資格・技能を持っていることよりも、やや強い適用基準となっていることがわかる。

まとめると、60歳定年制度がほぼ定着し、60歳以降の雇用を確保する仕組みとして、雇用継続制度が普及している。65歳定年制ばかりか、61歳以上の定年制度への以降も困難な状況にあり、現行の雇用継続制度をどのように運用するかが緊要な課題であると見受けられる。雇用継続制度の中心は再雇用制度であり、その傾向は近年強まってきている。しかし適用比率を見ると低く、近年ではさらに低下している。企業は能力を重要な適用基準として雇用継続に際して厳しい選別を行っており、雇用継続制度は多くの企業で設置されているものの、定年後も雇用される比率は小さいのが現実である。現状では61歳以上の定年制を持つ企業は稀であり、唯一60歳以降の雇用を実現する手立てである雇用継続制度も形骸化しつつある。つまり実質的には高年齢者雇用は進んでおらず、厳しい状況にあると指摘できる。

図1-16 60歳代前半層での退職直後の状況



データ出所：厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2000年)より作成。
 注) 1) 数値は60～64歳の男性高齢者回答である。
 2) 55歳当時会社に雇われていた者のうち、定年を経験または定年前に退職した高齢者で働く意志を持っていた者を100%とした数値である。

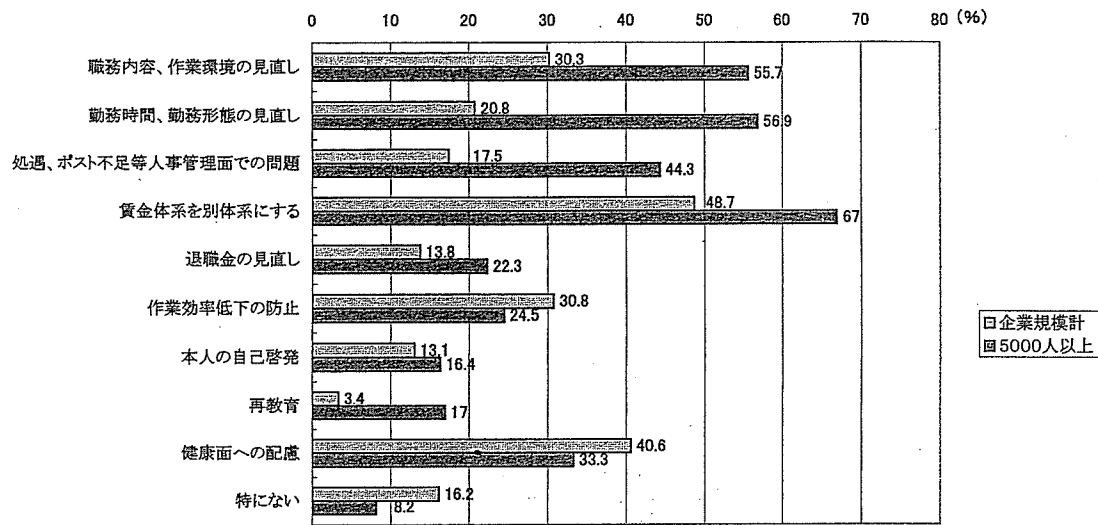
2.3 雇用継続の状況と課題：

定年後の雇用に関する労使の問題認識ギャップ

以上では高齢者雇用制度における現状と問題点を見てきた。60歳以降の雇用が難しいことは確かだが、実際に60歳以降の就業を実現している人も確実にいる。ここではどのような形で雇用が行われているのかを具体的に見てみよう。前述のように、高齢者自身は従来企業での雇用継続を希望している場合が多く、フルタイム勤務希望とフルタイム以外での形態での勤務希望の両方をあわせ、従来企業での雇用継続希望者は、事務・技術部門で74.9%、現業部門で85.2%であることは先に示したとおりである(図1-7、図1-8)。図1-16は、退職後に働く意志を持っていた人々が、60歳代前半においてどのような状況にあったかを示したものである。これによると、勤務延長によって従来企業での雇用継続を果たした人は14.7%、再雇用では14.4%であり、合わせても実際に雇用継続が実現できた人は、僅かに29.1%に過ぎないことがわかる。つまり現状では雇用継続の希望者は多いものの、これを実現できるのはごく一部の人であることが指摘できる。

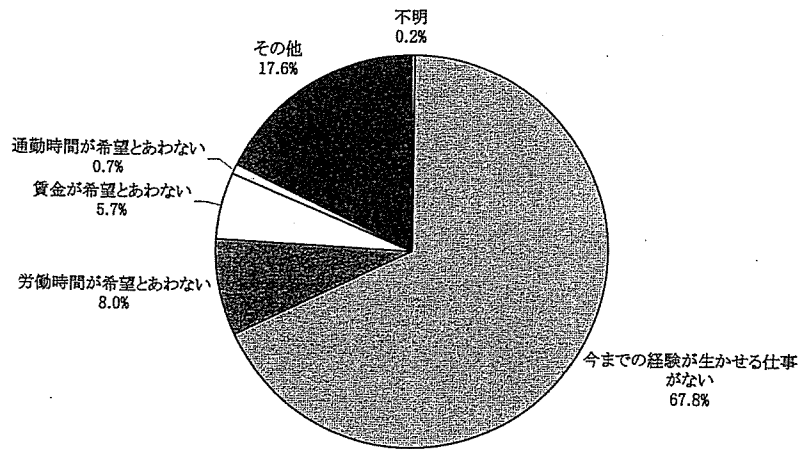
それではなぜ、企業は雇用継続を進めることができないのであろうか。図1-17は、勤務延長および再雇用において企業が課題としている項目を示し

図1-17 雇用継続における課題〔勤務延長・再雇用〕



データ出所：厚生労働省「雇用管理調査」(2000年)より作成。
 (注) 数値は、課題別企業割合を示す。(M.A.)

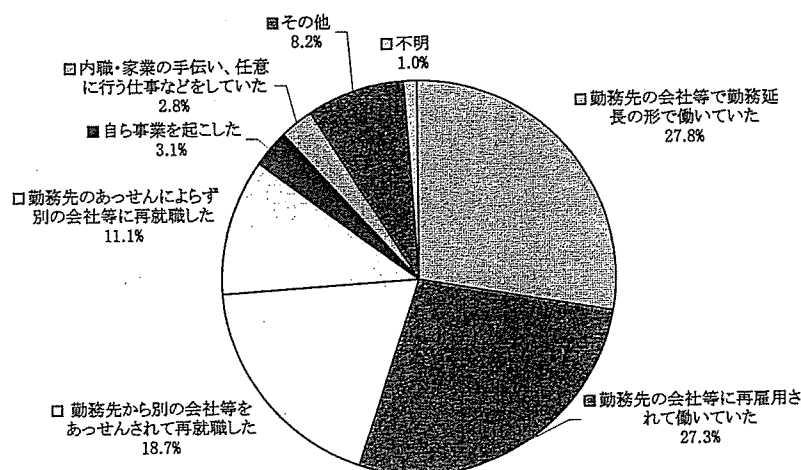
図1-18 高齢者が就業できない理由



データ出所：厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2000年)より作成。
 注) 1) 数値は60～64歳の男性高齢者回答である。
 2) 数値は不業者に占める就業希望者のうち、適当な仕事が見つからない者を100とした数値である。

ている。賃金体系を問題として挙げる企業が多く、企業規模計では48.7%、そして5000人以上企業では67%に達している。年功賃金カーブの上昇は、概して50代後半から止まるか、徐々に降下する傾向にあるとされるが、しかし多くの企業では、依然として一般的傾向として定年時の賃金が高い状

図1-19 60歳代前半層での就業形態



データ出所:厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2000年)より作成。
 注) 1) 数値は60~64歳の男性高齢者回答である。
 2) 数値は55歳当時会社等に雇われていた者で、定年を経験または定年前に退職した高齢者のうち、仕事をしてきた者を100とした割合である。

態で保たれている。企業にとってこの高い賃金を定年後に維持することは困難であり、そのために雇用継続を進めることができないと企業側は考えていると予測される。

これに対して高齢者側は、定年後に就業が実現できない理由として、どのような要因を挙げているのだろうか。これを示したのが図1-18である。先に見てきたように、高齢者は必ずしも経済的理由のために就業を希望しているとは限らないことは、既に指摘したとおりである。この図においても、就業できない理由として「今までの経験が活かせる仕事がない」が約7割を占めており、企業側が問題点の第一として挙げている賃金に関しては、僅かに5.7%が問題として挙げているだけとなっていることがわかった。

つまりまとめると次のことがいえよう。定年退職後に従来企業での就業を希望する高齢者は多いものの、実際に雇用継続が実現できるのは現状ではごく一部となっている。そして企業側と高齢者側とでは、雇用継続が実現できないとする理由は異なっており、定年退職後の雇用・就業に関する両者の認識にギャップが生じていることが指摘できる。

以上では、企業における定年到達者の雇用継続の体制は、現在ではまだ充分には整ってはならず、困難となっていることを見てきた。しかし高齢者

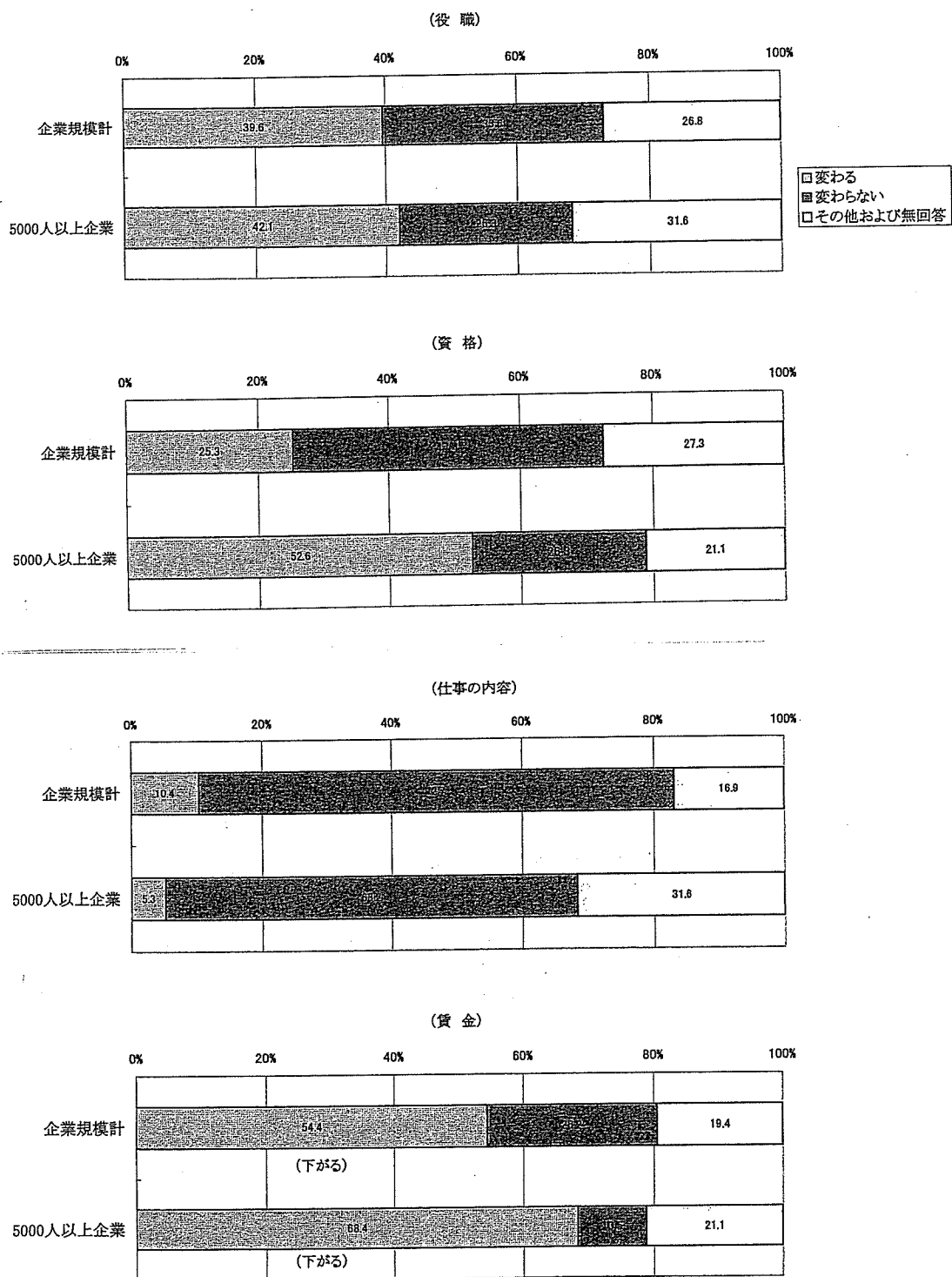
雇用全体でみた場合、従来企業における勤務延長や再雇用が高年齢者雇用のうちで大きな割合を占めていることは明らかである。図1-19は、前出の図1-16を、退職後に仕事に従事している高年齢者に絞って、どのような形態で働いているのかを再集計したものである。これによると、勤務延長や再雇用により雇用継続を果たしている比率が55.1%となっており、従来企業での雇用継続の体制は未だ不十分ではあっても、高年齢者雇用の中では、主流的な雇用形態であることがわかる。

それでは、現在のところ高年齢者雇用の中心となっている雇用継続は、どのような条件の下で成立しているのかを見てみよう。図1-20および図1-21は、それぞれ勤務延長、再雇用で雇用継続した場合の処遇等の変化を示している。また図1-22は雇用継続後の労働条件等の変化を示している。データの入手が可能であったものに関しては、企業規模計と共に、高年齢者雇用が特に困難とされる5000人以上企業についても表記した。

まず図1-20、図1-21によると、役職および資格に関しては、特に再雇用において変化することが多く、5000人以上企業では役職で約7割、資格で約8割が変化していることがわかる。仕事内容は定年前と変わらないことが多く、特に勤務延長ではその傾向が強い。逆に5000人以上企業での再雇用の場合には、仕事内容が変わる場合もやや多くなっている。賃金に関しては下がる場合が多く、特に再雇用の場合にはいずれの企業規模においても、約8割が下がる方向に変化している

次に図1-22を見てみよう。先の図1-20、図1-21と合わせて解釈すると、次のことが明らかとなる。仕事の内容に関しては5000人以上企業での再雇用の場合を除き、概ね変更される傾向が強いことが先の図から示されたが、雇用継続後に働く職場は、圧倒的に元の職場が多いことがわかる。この比率は全体として9割以上に達している。また先のデータでは役職や資格が変わる場合が多く、この傾向は再雇用で顕著であったが、定年後の雇用契約の方法としては、7割以上が嘱託社員の形での雇用継続となっていることがわかる。そして勤務時間については、雇用継続者の多くが定年前と同様の普通勤務となっており、短時間勤務を大きく上回っていることが明らかである。

図1-20 雇用継続後の処遇の変化[勤務延長制度]

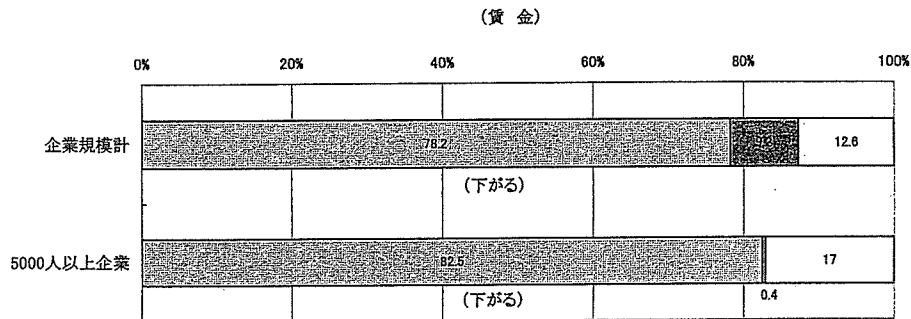
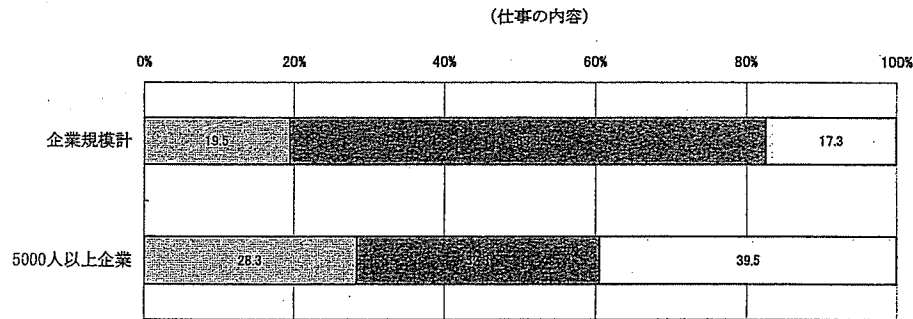
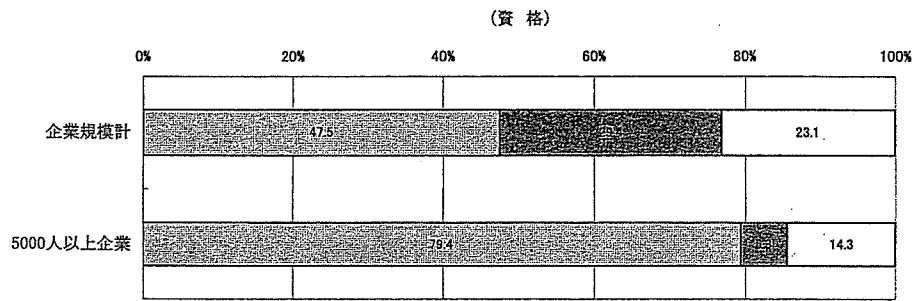
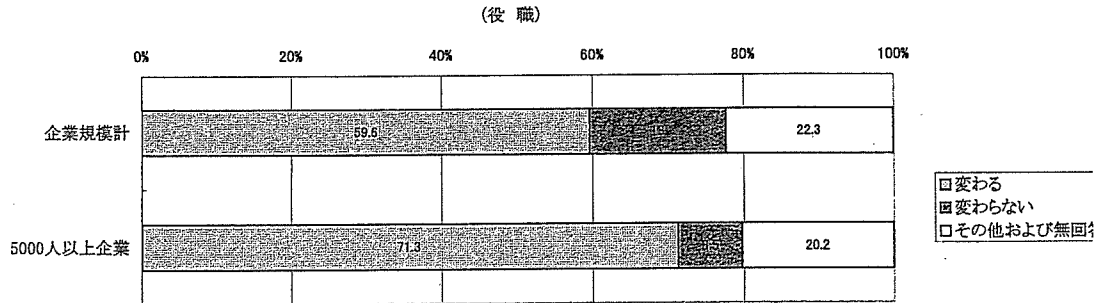


データ出所:厚生労働省「雇用管理調査」(2003年)より作成。

注) 1) 勤務延長精度のある企業で、一律定年制を定めている企業を100とした数値である。

2) 「賃金」とは、役付けへの昇進とは別に、能力や勤務内容・勤務年数等の何らかの基準で定められた労働者の社内序列をいう。

図1-21 雇用継続後の処遇の変化[再雇用制度]



データ出所:厚生労働省『雇用管理調査』(2003年)より作成。
 注) 1)再雇用精度のある企業で、一律定年制を定めている企業を100とした数値である。
 2)「資格」とは、役付けへの昇進とは別に、能力や勤務内容・勤続年数等の何らかの基準で定められた労働者の社内序列をいう。