

労働力高齢化と人的資源管理 日本の概観

岡 真人

横浜市立大学教授

急速な人口高齢化 1980-2050

労働力人口の高齢化と予測

高年齢者雇用安定法の2004年改正

- 2006年4月1日施行
- 老齢年金の満額支給開始年齢（FPA）の引き上げ（2001～12、2013～24）に対応して、高年齢者の雇用確保措置の実施を企業に義務付けた。（大企業は09年度、他は2011年度まで）
 - FPAまでの定年年齢の引き上げ
 - 定年後FPAまでの継続雇用制度の導入
 - 定年制度の廃止

2004年改正法への企業の対応

- 2009年6月1日現在
- 継続雇用(希望者全員) 32%
- 継続雇用(選別基準合格者) 53%
- 定年延長：13%
- 定年制廃止：2%

高齢労働者数の増加（2006-08）

- 60-64歳：310万から380万人へ23.5%増加
- 65歳以上：240万から290万人へ17.7%増

高齢労働者数の増加（1999-2009）

- 60-64歳：250万から400万近くへ。
- 2006年以降の急上昇が顕著。
- 好景気と法改正の効果

- 65歳以上：1999-2004年まで200万人程度で停滞したが、その後5年間に100万人増加
- リーマン・ショック以前の好景気、
- 「70歳まで働ける企業」奨励政策の効果？

60-64歳の雇用率（2007-8）

- 男性：
 - 70%強から3.7%増加
- 女性
 - 38%から40%へ2%増加

60歳以上を雇用する事業所の割合

- 2004-2008年
- 50%強から59%へと9%増加

高齢者雇用の特別施策導入企業

- 2004-2008年
- 30%から46%へと16%増加

65歳までの継続雇用制度導入企業

- 65歳までの継続雇用制度のある企業は1992-1998年まで50%台、1999-2000年の不況期には40%台へ低下、2001年に60%、2005年に70%台、2006年にはほぼ100%に達した。明らかに2004年法改正の効果。
- 希望者全員65歳まで雇用する企業は1992-2005年は20%程度で停滞していたが、2006年には40%弱となり倍増した。その後はどうか？

継続雇用制度の実態

- 職務内容、勤務の場所、労働時間は定年前後でほとんど変化なし。(役職からは解任)
- 給与は半減するが、公的給付を加えた手取りは定年前の70%程度。
- 公的給付とは在職老齢年金(稼働所得に応じて減額される年金)と高年者継続雇用給付金。
- 正社員身分は12%のみ。福利厚生に制限
- 希望者全員継続雇用企業は40%(2009年)

継続雇用制度の問題点

- 希望者全員が雇用されるわけではない。
- 再雇用の選別基準が明確でないケースが相当あり、裁判になるケースが増加している。
- 継続雇用の労働条件について2004年改正法は言及せず。定年後の労働条件の切り下げには目をつぶり、継続雇用確保を優先？
- 労働組合が定年後再雇用労働者の利害を軽視する傾向がみられる。現役の雇用優

継続雇用制度の性質

- 1) 公的給付金に基づく低賃金労働
賃金が増加すると、公的給付金(在職年金+就業給付金)は減額される。低賃金を前提とする制度設計。企業負担の軽減に配慮。
- 2) 年齢差別を助長しかねない制度。□同一労働同一賃金」原則に抵触する恐れが強い。
- 3) 満額年金受給までの質の低い片手間仕事。
職務不明確。低い仕事の満足度

今後の課題①経営者

定年をはじめ年齢に基づく雇用制度を改め、年齢に関係のない雇用制度に変更すること。同時に雇用の安定と継続的職業訓練を従業員に提供すること。

高齢者に適した職務開発。60歳代の本格的な雇用への取り組みは未だ初期段階。高齢労働者の知識や経験が活用でき、仕事の満足感が高い職務。同時に企業の生産性や業績に貢献できる本格的な仕事の開発。

今後の課題②政府

継続雇用の質的改善にむけて関係法令・規則を整備し、適切な監督を実施すること。

総合的・包括的アプローチの重要性：

政策目的を高齢者雇用だけに限定せず、グローバル化の進展、世代間の利害対立、将来の労働力不足などを視野に入れて、高齢者のみでなく女性、障害者、外国人労働者などすべての利害関係者の生活満足度を高めるという包括的政策アプローチをとること。