

人口問題委員会 報告書

# 高齢者雇用の 現状と課題

—年齢に関わり無く働ける社会づくりを目指して—

平成16年5月

社団法人 岡山経済同友会

## はじめに

岡山経済同友会では、これまで平成12年7月より活動した「少子高齢化対策委員会」を受けて、平成14年より「人口問題委員会」として、調査研究を進めてきました。

人口問題は検討すべき分野が非常に多く、少子高齢化に加えて社会保障制度、環境、食糧問題等、数々のテーマがあります。今回はその中で特に高齢化対策に焦点を絞り、中でも高齢者雇用を中心に議論し、検討を行ってききました最中、65歳への定年延長の法制化が政府で検討発表されました。

人口問題委員会では、定年後の合意による継続雇用の選択型制度を一つのパターンとして企業が導入すべきとして検討していた矢先のことであり、事態の急速な進展にその重要性を身をもって感じた所であります。地元岡山の企業も避けては通れない道として、早急な対策を打つ必要があると考えます。この調査が、その対策の検討の一助となれば幸いです。

本調査研究は、岡山経済同友会人口問題委員会として、岡山商科大学 中井透教授、西敏明助教授のご協力と、株式会社 廣栄堂 亀池公明社長室長、岡山経済研究所 甲元孝朋所長の多大なご協力を得て実施したものであります。ここに報告書を作成するにあたり、厚く御礼申し上げます。

平成16年 5 月

社団法人 岡山経済同友会

代表幹事 武田 修一

代表幹事 永島 旭

人口問題委員会

委員長 野田 好信

# 目次

index

## エグゼクティブ サマリー

1. 高齢者雇用への問題意識	2
2. 高齢者雇用の現状と問題点	2
(1) 高齢者雇用の現状	
(2) 高齢者雇用が進展していない3つの理由	
3. 短期的課題への対応	4
(1) 60歳以降の継続雇用への取り組みのステップ	
(2) 2005年に対応がもとめられる課題	
(3) 2006年に対応がもとめられる課題	
(4) 2007年に対応がもとめられる課題	
4. 中長期的課題への対応	5
(1) 高齢者雇用と賃金制度	
(2) 高齢者雇用と人材育成制度	
(3) 実際に高齢者雇用は促進されるか?	
(4) 多様な高齢者雇用制度から自社に適したものを選択	
(5) 外国人労働者受け入れについて	
5. 指標でみる岡山県と全国との比較	9
6. 事例紹介	10
両備グループにおける先進事例	
高齢者雇用への取り組み事例	
参考資料	14
添付資料：人口問題委員会の活動状況	30
人口問題委員会名簿	32

## エグゼクティブ サマリー

1. やがて日本は高齢化率で世界のトップになる。すでに減少を始めている生産年齢人口は、今後50年以上にわたって急激に減少していく。高齢者も働いて社会を支える仕組みが出来ていなければ、やがて日本の経済社会は維持できなくなる。意欲と能力（体力）がある限り年齢に関わりなく働ける社会づくりが求められている。
2. しかし、現時点では高齢者雇用は進んでいない。伝統的な年功的賃金構造があるため、高齢者を雇用すると高コストになることがリストラを生み高齢者雇用を阻害している。
3. ここ数年、年功賃金を廃止し、生産性（成果・能力・貢献度）に応じた賃金制度に移行する動きが加速している。この構造変化が広く日本社会に普及するにつれ、高齢者雇用の阻害要因としての賃金人事制度上のバリアが低くなっていくであろう。このような状況で、諸外国と較べて特段に高い高齢者の勤労意欲を活かせれば、年齢に関わりなく働ける社会づくりが可能となる。
4. 現在、60～64歳の男性のうち48%が雇用されている。また岡山市では60歳定年以後の継続雇用実績のある企業（従業員30人以上）は90%に上っている。しかし全国的に同世代人口に対する雇用者割合は過去5年間で減少傾向となっている。
5. 定年後雇用には、「希望者全員を雇用する制度」と「会社が選択した者を雇用する制度」の2種類がある。定年後の継続雇用の義務付けは前者の実現を狙ったものだが、最低3～5年は後者を認める経過措置があり、また労使協定で限定可能となっている。従業員構成や業種によって前者が経営上大幅な負担増になる場合はできるだけ後者を維持できるような対応が必要であろう。
6. 継続的雇用制度は理想的なものから現実的なものまで多様な形がある。定年廃止、定年延長（同一人事制度）、定年延長（別人事制度）、関連会社（派遣会社）で雇用、アルバイト型で短時間勤務や土日限定勤務で雇用する制度等があり、業種業態に適合した制度の整備が求められる。
7. 各企業は高齢者雇用に関して次のような課題への対応が必要となる。
  - (1) 2005年（平成17年）の課題：老齢厚生年金（定額部分）支給開始年齢引き上げ（62歳）。年金が受給できない期間が1年から2年に延びるので雇用延長のニーズが高まることが予想される。
  - (2) 2006年（平成18年）の課題：継続雇用の義務化法制施行。希望者全員を雇用するか、会社が選別するかの対応が課題である。
  - (3) 2007年（平成19年）の課題：団塊の世代の定年（2007～2009年）。大量定年による従業員構成の変化や技術・技能の伝承問題への対応が必要となる。
8. 事例紹介
  - (1) 地元企業の先進事例として、両備グループ内の2社は既に65歳まで希望者全員を雇用する定年延長制度を実現している。
  - (2) その他、横河ヒューマン・クリエイイト(株)、(株)前川製作所、(株)マイスター60、(株)加藤製作所、スバル(株)が取り組み事例として参考になろう。