

近年の高齢者雇用とその地域性

研究員 多田忠義

1 はじめに

団塊の世代(1947～49年生)が大量に退職時期を迎え、技術や蓄積されたノウハウの消失につながりかねないと指摘された2007年問題は、企業側が法律に従い、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め(注2)の廃止のいずれかを実施することにより、想定された事態(注3)には至らず、技術やノウハウの急速な消失は防げたと考えられる。

一方、高齢者が労働市場にとどまり続けることで、若年者の新規就労を妨げる可能性があり、再雇用や雇用延長などが引き起こす労働市場の変化に注目する必要がある。また、正規・非正規の違いに焦点を当てることで、高齢者がどのような就労条件に置かれているかを考察する必要もある。

そこで本稿では、定年制に関する諸制度の変遷を踏まえつつ、地域別に高齢者の就業状態について正規・非正規雇用の観点からみていくこととしたい。

2 定年延長にかかる法制度

2012年の国会では、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「高年齢者雇用安定法」)の改正法が可決・成立し、同法は13年4月1日から施行される。具体的な変更点は、①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止、②継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大、③義務違反の企業に対する公表規定の導入、④高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定、である。

なお、この改正には高齢者の雇用を確保し、技術やノウハウの消失を防ぐ以外に、厚生年

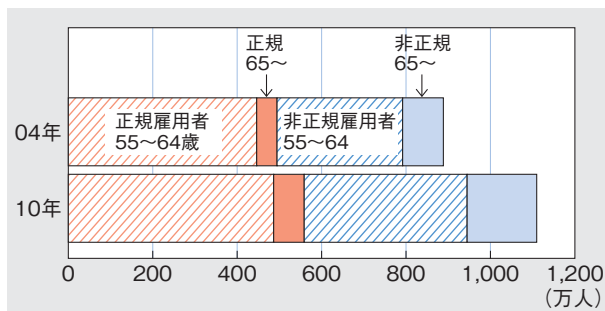
金の支給開始年齢引上げによって生じかねない無年金・無収入状況を回避する目的がある。(注4, 5)

3 高齢者の正規・非正規雇用者数

まず第一に、高齢者雇用がどの程度増加したか確認する。第1図は、正規・非正規雇用者数を全国集計したもので、高年齢者雇用安定法改正が前回議決された04年に約900万人だった55歳以上の雇用者数は、10年に約1,100万人に達し、特に非正規雇用者数は、55～64歳、65歳以上の両階層とも正規雇用者に比べ大きく増加していることが分かる。これは、法制度に対応するため、より多くの企業が、嘱託や契約職員等の非正規雇用者を採用したと考えられる。また、65歳以上の正規雇用者も増加しており、技術やノウハウの消失を防ぐために、これまで通りの雇用を継続している企業も存在すると考えられる。さらに、就労所得を求める高齢者が多い実態も、高齢雇用者数を増加させている一因と考えられる。(注6)

続いて、第2図は10年時点の年齢階層別正規・非正規雇用者数と04年から10年にかけての変化率を示したものである。

第1図 55歳以上の正規・非正規雇用者数



資料 総務省「労働力調査」から作成

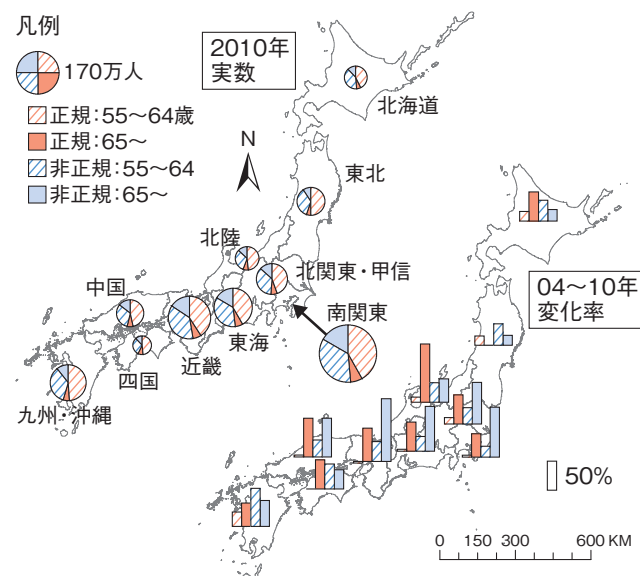
(注) 会社・団体等の役員を除く雇用者を対象とした。なお、正規雇用者は、「正規の職員・従業員」、非正規雇用者は「非正規の職員・従業員」の値を用い、用語等の定義は総務省の定義にしたがった。

55歳以上の雇用者数でみると、南関東が一番多く、近畿、東海が続く。また、北海道、南関東、東海、近畿では、55歳以上の雇用者の半数以上が非正規雇用者である。

また変化率でみると、正規雇用者のうち65歳以上の伸びは北陸で最も高く、非正規で65歳以上では、近畿、南関東、東海の順に高い。一方で、55～64歳の変化率は、正規・非正規ともに65歳以上に比べ高くなく、近畿では55～64歳の正規雇用者数はマイナスの伸び(△2.8%)、九州、四国では55～64歳の非正規雇用者数が他地域に比べ高い伸びを示している。

産業別の正規・非正規雇用者数が存在しないため、65歳以上の正規雇用者数が北陸で大きく伸びている原因を特定できないものの、総務省「労働力調査」によれば、近年同地域における65歳以上の雇用者は、卸売・小売業で伸びていることから、このセクターで正規

第2図 55歳以上の正規・非正規雇用者数と変化率



資料、(注)とも第1図に同じ

雇用者が増えたと考えられる。また、65歳以上の非正規雇用者数が伸びている近畿、南関東、東海では、共通してサービス業、医療、福祉、卸売・小売業で伸びがみられ、これらで高齢雇用者が増えたと考えられる。

4 地域差をどう考えるか

以上のとおり、年齢階層ごとの正規・非正規雇用者数やその変化は、それぞれの地域で特徴をもっている。このことは、地域で抱える高齢者の労働問題も多様であることを示唆する。企業の高齢者雇用実態や高齢者の労働力が地域で異なることが明らかである以上、全国一律の法制度整備だけでは解決できない地域ごとの諸課題が存在すると考えられる。

ワークシェアリングの観点から考えると、全国的な高齢雇用者数の増加はより若い世代の就業機会を奪いかねない側面もあると考えられるが、こういった問題は、各地域の産業・労働実態を踏まえたうえで理解すべきと指摘したい。

(ただ ただよし)

(注1)労働者が何らかの形で65歳まで働き続けることのできる制度。具体的には、再雇用制度、勤務延長制度があり、前者は、定年年齢に達した社員を一度退職させ再び雇用する仕組み、後者は、社員が定年年齢を迎えても退職せずに、そのまま引き続き雇用し続ける仕組みである。

(注2)高年齢者雇用安定法第9条に規定される「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の定め廃止」の3項目をまとめて「(高年齢者)雇用確保措置」と呼ぶ。

(注3)斎藤太郎(2012)「団塊世代の退職による労働市場への影響」NLI Research Institute REPORT 2012年5月号、4～10頁

(注4)すでに01年4月から、厚生年金(定額部分)の支給開始年齢を段階的に引き上げ、13年4月から65歳支給開始となることが決まっていたほか、厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢を13年4月から61歳に引き上げるため、13年4月以降無年金者・無収入者が生じかねなかった。

(注5)厚生労働省Webサイト「高年齢者雇用安定法の改正について」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf (12年10月4日最終確認)

(注6)瀧敦弘・野崎祐子(2008)「高齢者就業の現状と問題点—広島シルバー人材センターのアンケート調査より—」地域経済研究19、77～85頁