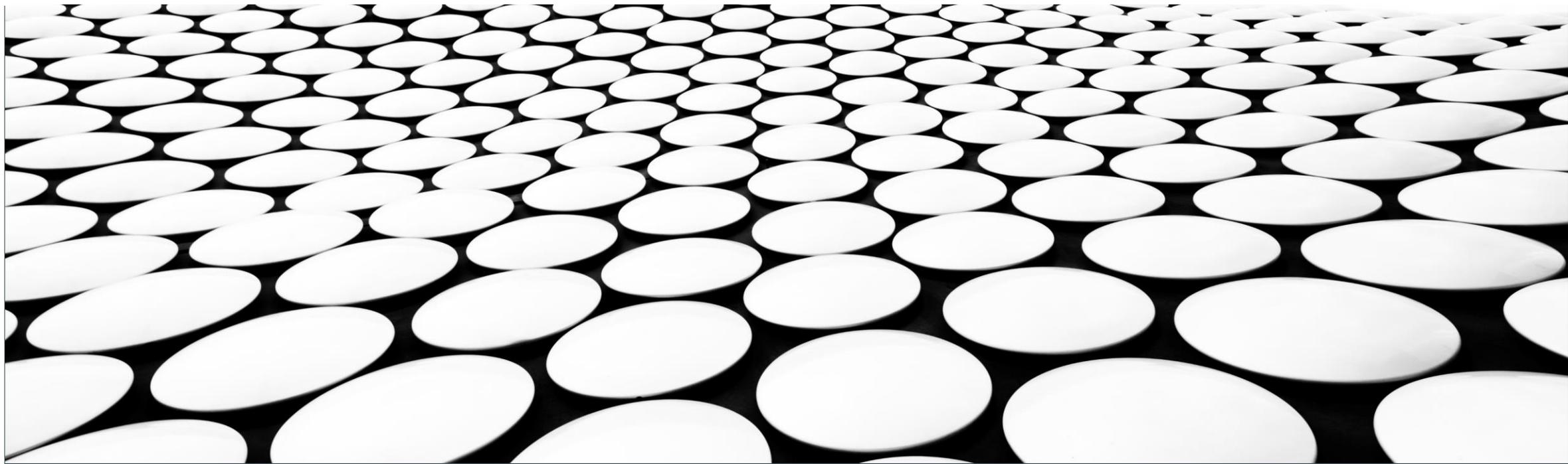


高齢者の雇用促進

中京大学 総合政策学部 総合政策学科

発表者：松本 丸山 伊藤

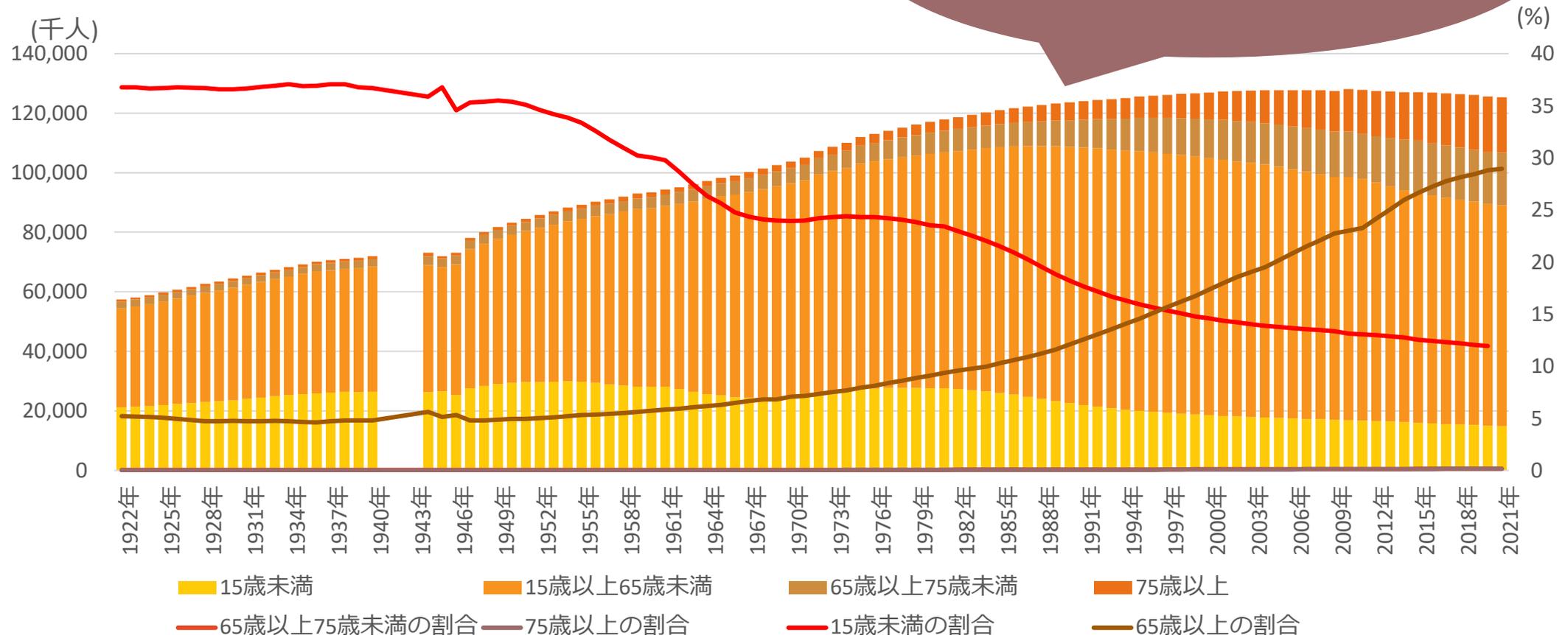


高齢者の実状



年齢階級別人口

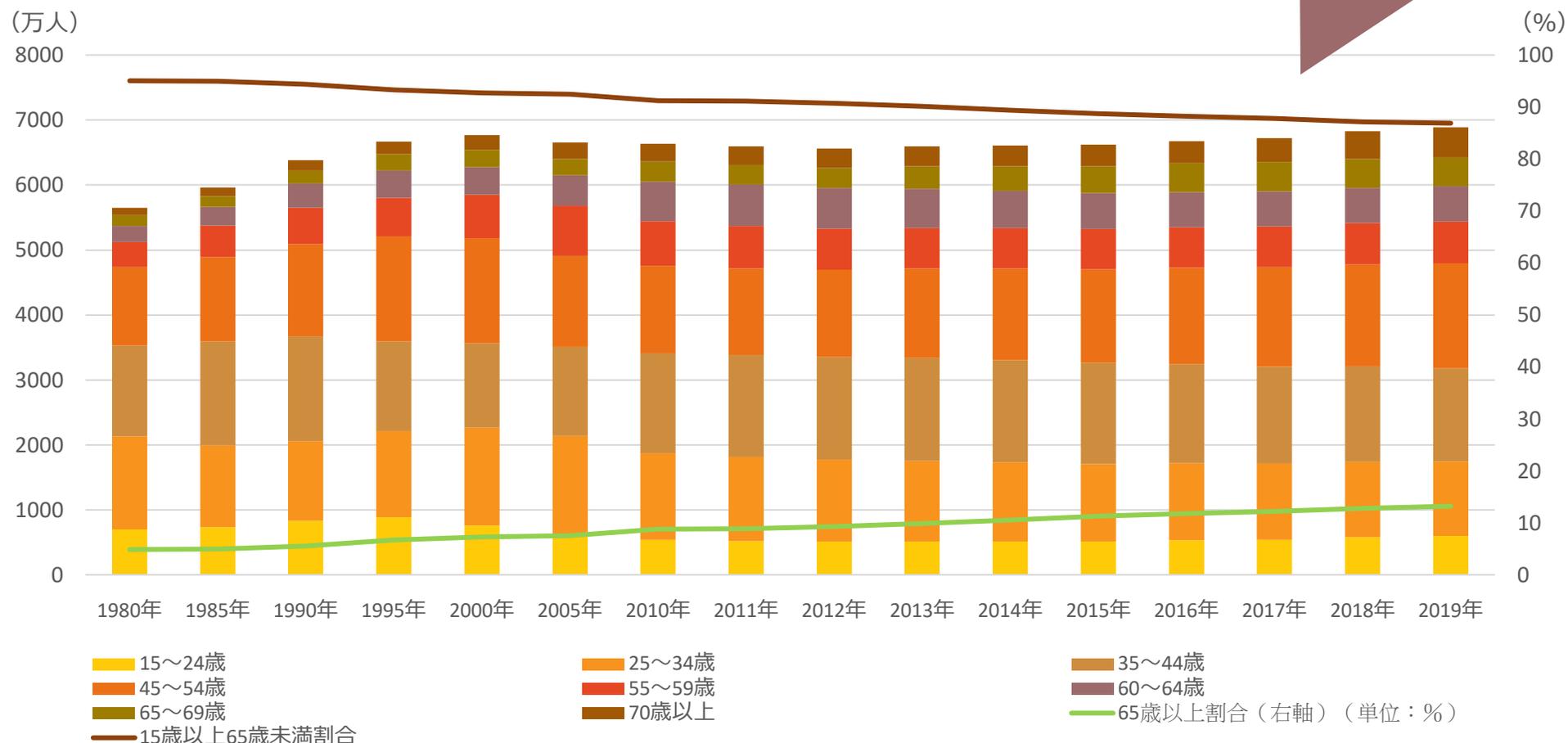
総人口に占める15歳未満の割合が減少するのに対して、65歳以上の割合が増加している。



年齢階級別労働力人口

労働力人口：15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口

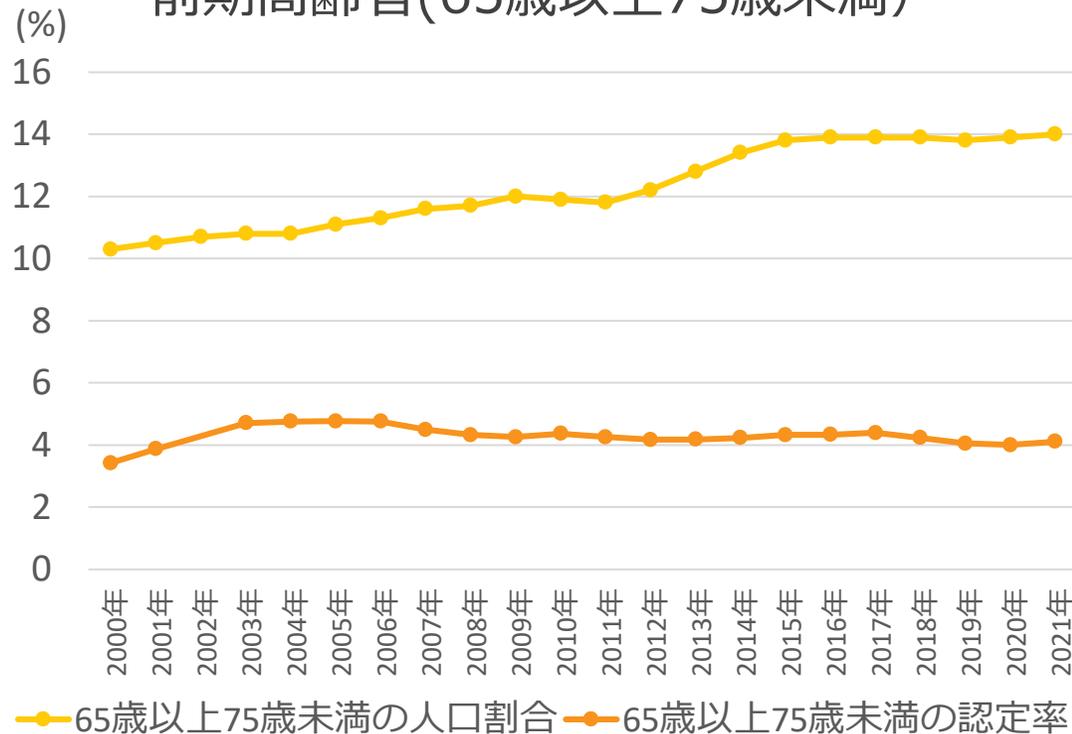
15歳以上65歳未満の労働力人口の割合が減少しているのに対して、65歳以上の労働力人口の割合が増加している。



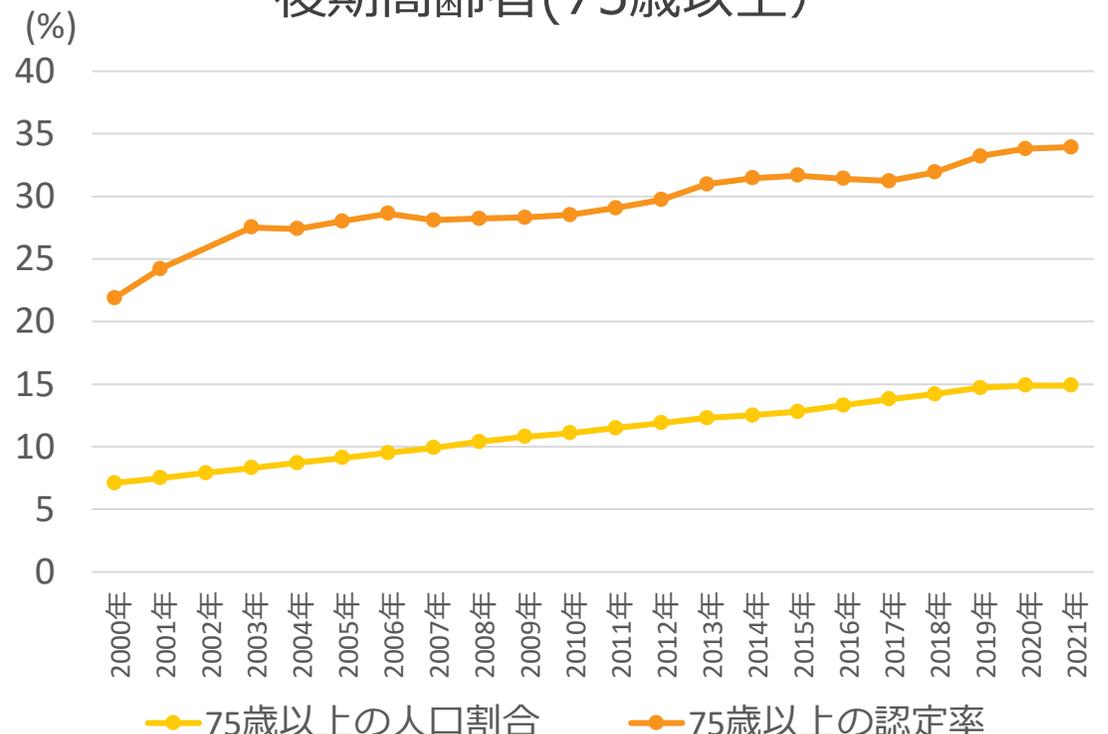
人口割合と要介護認定率の比較

前期高齢者では人口割合の上昇に比べ認定率の上昇が抑えられている
→健康な高齢者が増えている。

前期高齢者(65歳以上75歳未満)



後期高齢者(75歳以上)

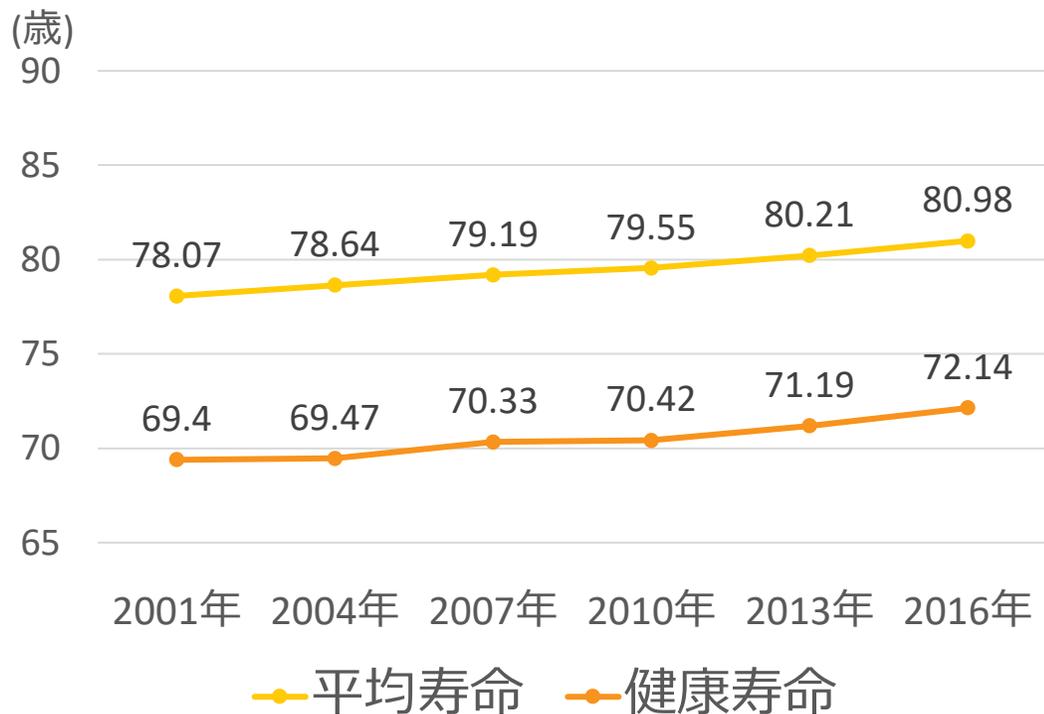


男女別平均寿命と健康寿命

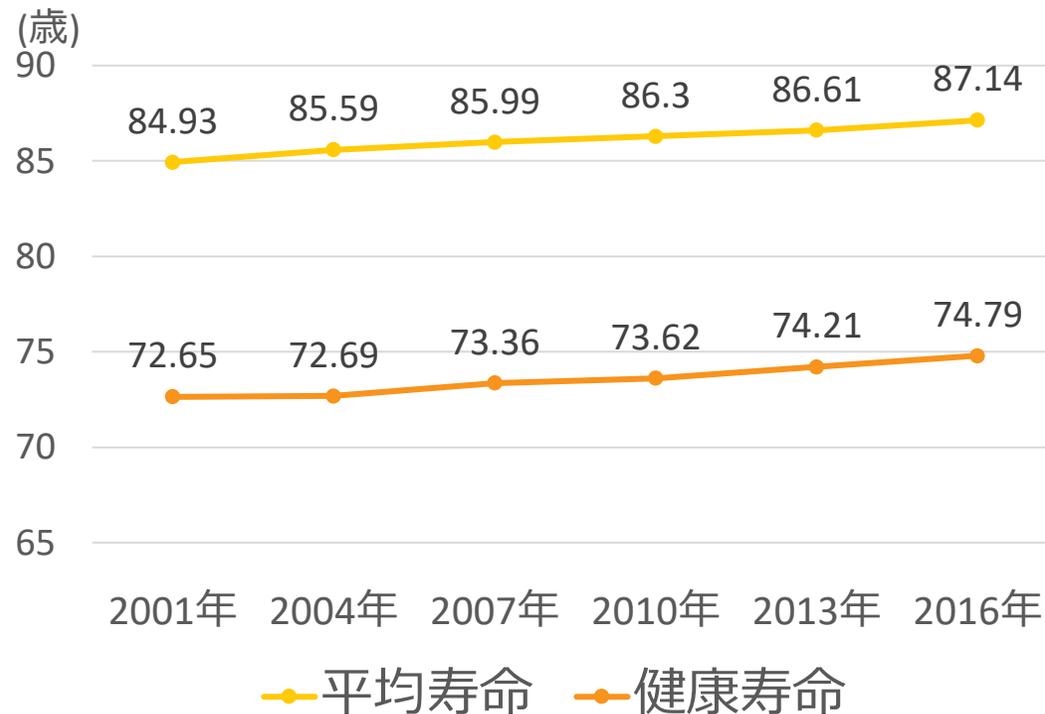
健康寿命：日常生活を制限されることなく健康的に生活をおくることができる期間

健康寿命が延びて、健康な高齢者が増えている。

男性



女性



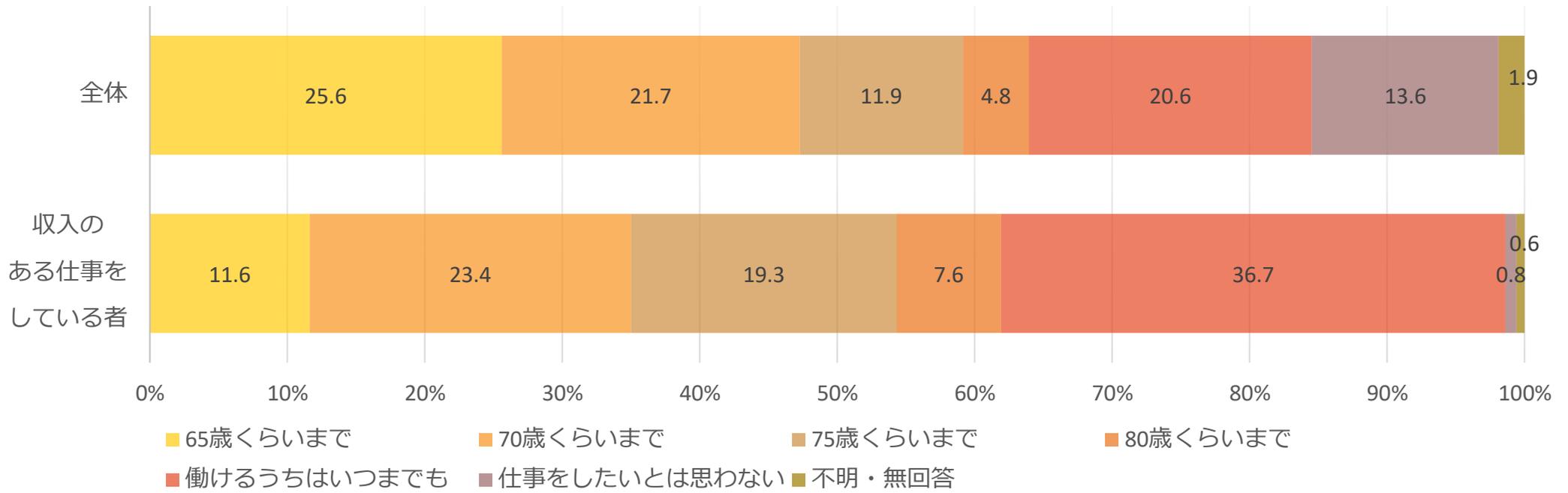
- 
- 少子高齢化によって15歳以上65歳未満の労働力人口の割合が減少してきている。
 - 健康な65歳以上の高齢者の割合が増加してきている。

→若年層の労働力が減少する中で健康な高齢者の活躍が期待できる。

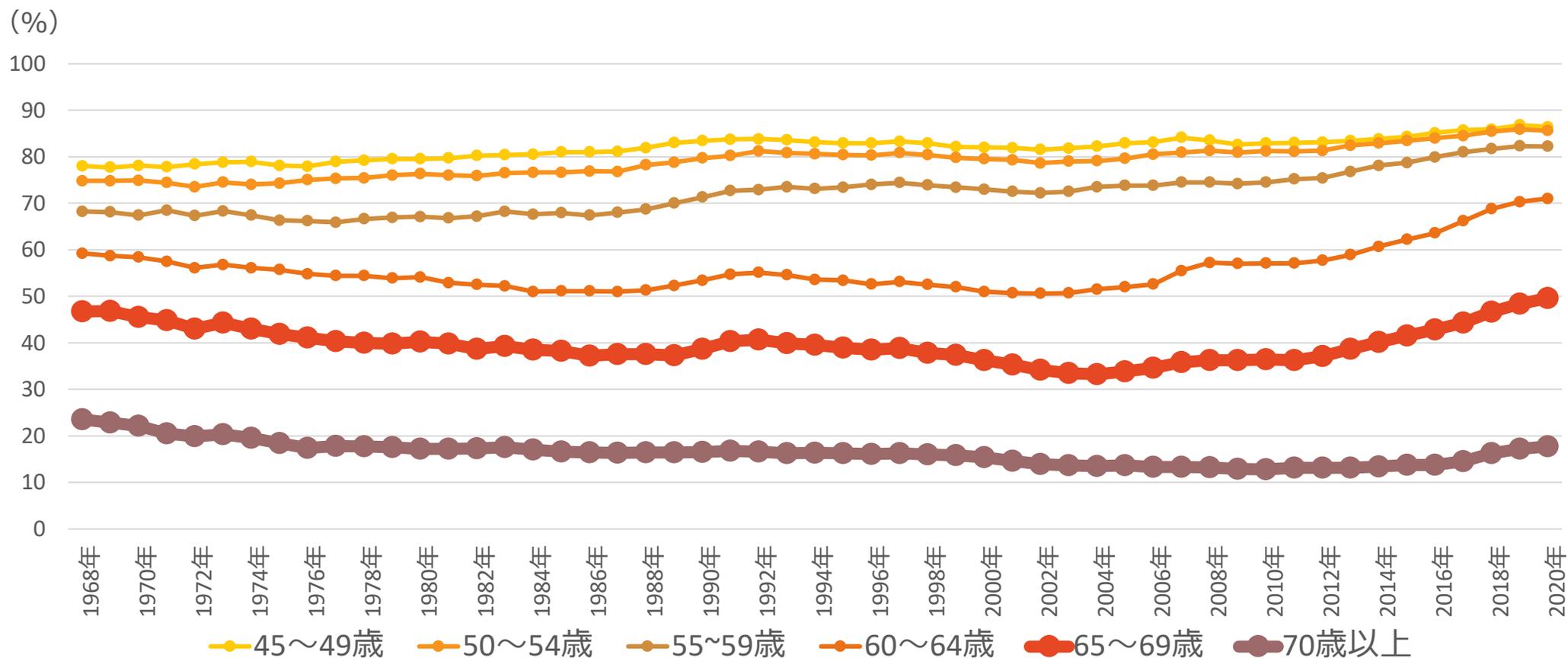
高齢者は働きたいのか(2019年)

約8割以上の高齢者が働きたいと思っている

あなたは何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか



年齢階級別就業率



高齢者の三大所得

高齢夫婦無職世帯の平均収支(1か月)

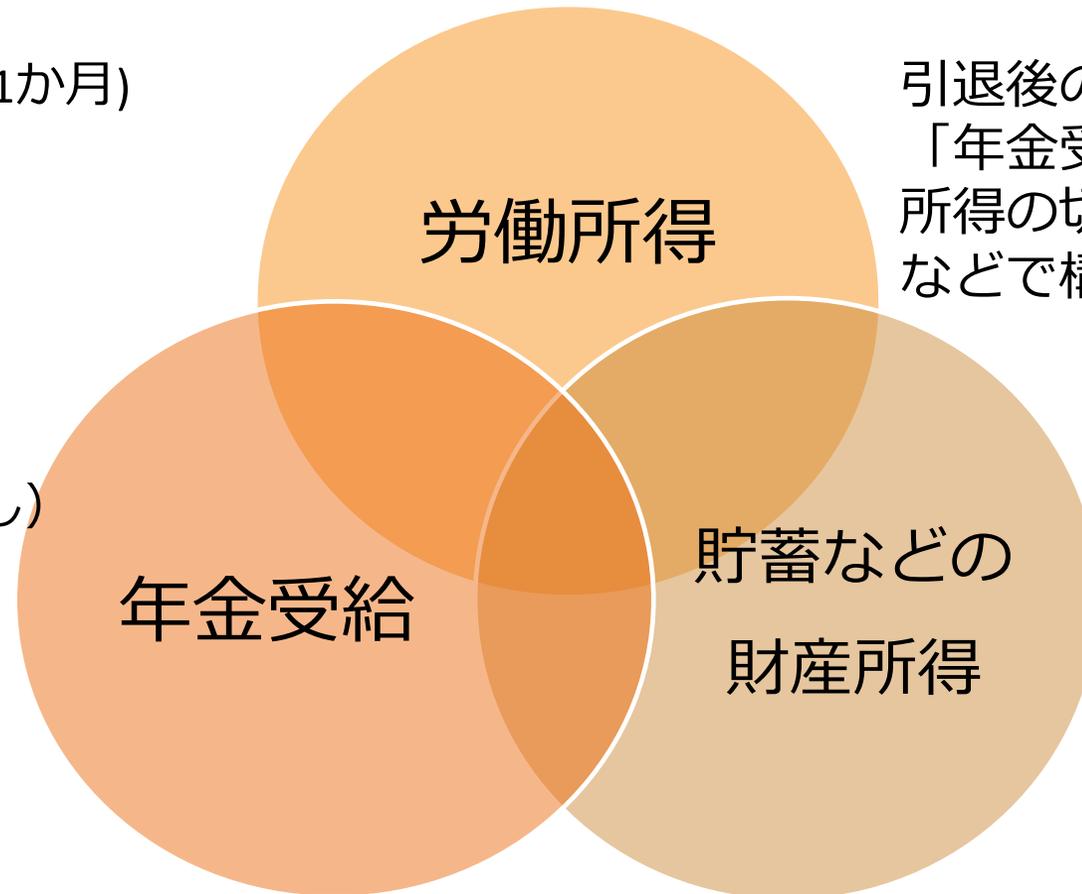
実収入：23万7659円

可処分所得：20万6678円

消費支出：23万9947円

→差額3万3269円

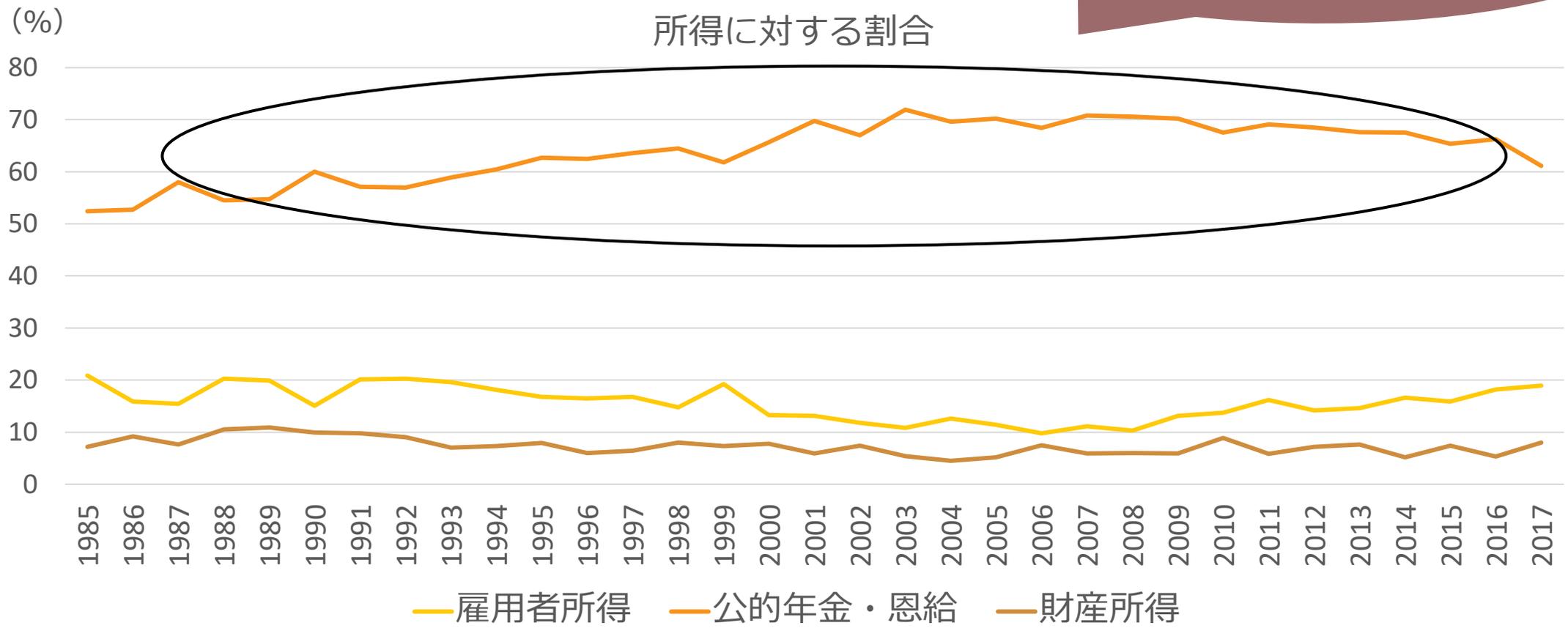
(差額分は財産所得の切り崩し)



引退後の生活は「労働所得」「年金受給」「貯蓄などの財産所得の切り崩し」の大きく三つなどで構成されている。

労働所得・年金受給・財産所得の割合

所得の約6割が年金。
 →年金が減らされたり、給付年の引き上げによって年金が貰えなくなる。
 →働かなければならない。



- 約8割以上の高齢者が働きたいと思っている。
- 引退後の生活は労働所得・年金受給・貯蓄などの財産所得の切り崩しの大きく3つで構成されてる。
- 高齢者の所得の約6割が年金で構成されている。

→高齢者がこれまでの生活水準を維持するためには働かざるを得ない。

←ラチェット効果（所得が減少しても、多くの高齢者が生活水準を落とさず貯蓄などを切り崩してでも生活水準を維持しようとする。）

就業率と雇用者所得・公的年金・財産所得の重回帰分析

回帰統計

重相関 R	0.842518
重決定 R2	0.709836
補正 R2	0.679819
標準誤差	1.916263
観測数	33

被説明変数：65歳以上の就業率
説明変数：雇用者所得・公的年金・財産所得

分散分析表

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	3	260.5089	86.8363	23.64781	6.08E-08
残差	29	106.4899	3.672066		
合計	32	366.9988			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
切片	43.80843	11.92892	3.672455	0.000966	19.41105	68.20581	19.41105	68.20581
雇用者所得	0.766389	0.179208	4.276533	0.000188	0.399868	1.132911	0.399868	1.132911
公的年金	-0.0599	0.128622	-0.46571	0.644901	-0.32296	0.20316	-0.32296	0.20316
財産所得	0.080854	0.310371	0.260509	0.796312	-0.55393	0.715635	-0.55393	0.715635

重回帰分析より

- 雇用者所得のみ有意な結果となった。
- 公的年金と財産所得の影響は明らかではない。

→雇用者所得が高齢者の就業率に影響を及ぼしている。

在職老齢年金と雇用者所得

在職老齢年金とは60歳以降、働きながら受け取ることができる老齢厚生年金。

- 60代前半は28万円、65歳以降は47万円以上で年金額と月給・賞与に応じて年金額は減額され、場合によっては全額支給停止になる。

→雇用者所得が一定を超えると年金が減らされる。

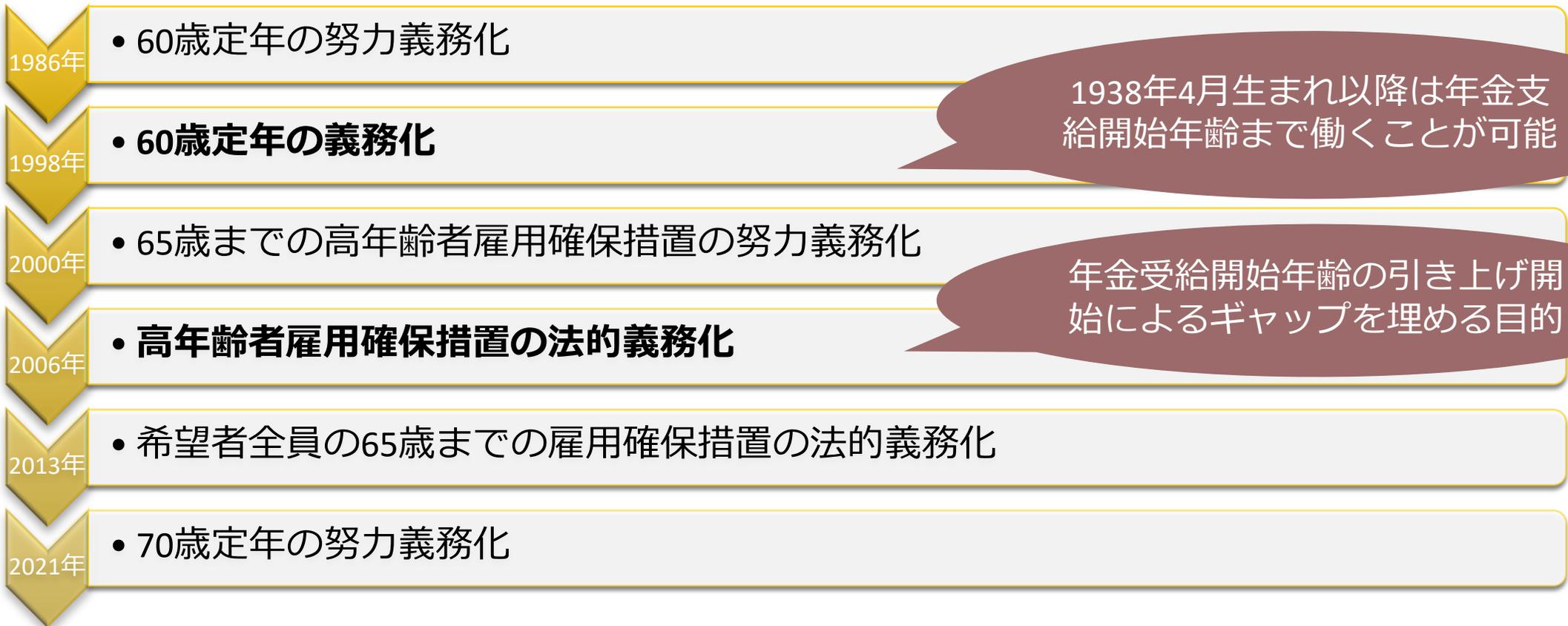
所得の約6割を占める公的年金が減らされると、所得減少を補うために高齢者は働きたいと思うはずだと考えられる。しかし、重回帰分析の結果において公的年金が有意な値にならなかったのは在職老齢年金が原因かもしれない。

→年金が削られたとしてもそれ以上に賃金がもらえれば、働く方が高齢者にとって利益があり働く意欲にもつながる。

日本の高齢者雇用制度



高齢者雇用制度の歴史



高年齢者雇用安定法

従業員の60歳未満の定年禁止

- 事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない

高年齢者雇用確保措置（65歳までは義務、70歳は努力義務）

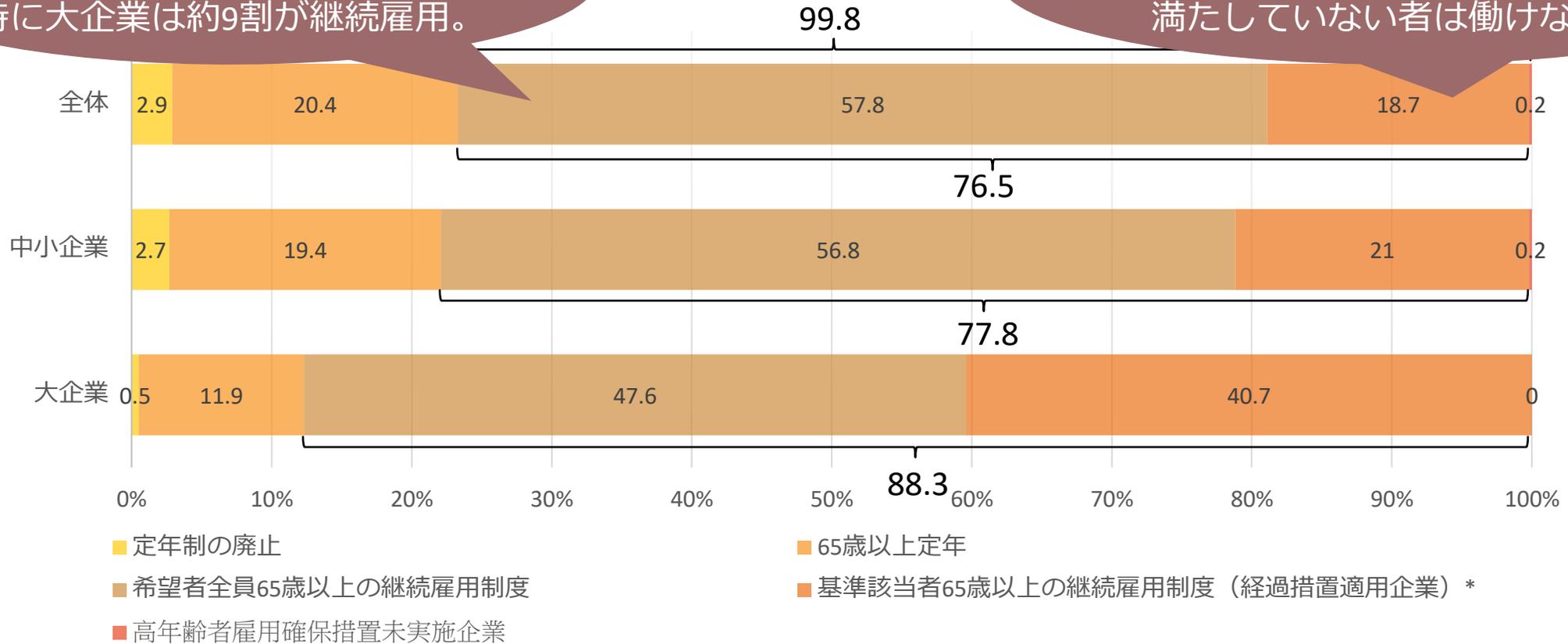
- 定年引上げ
- 定年制の廃止
- 継続雇用制度の導入

事業主は従業員の60歳未満の定年禁止と定年引上げ、定年制の廃止、継続雇用制度の導入のいずれかを講じなければならない。

企業規模別 雇用確保措置の実施内訳（2019年）

約7～9割の企業が継続雇用制度を選択している。
特に大企業は約9割が継続雇用。

約2～4割は経過措置適用企業であり、65歳以上の希望者でも基準を満たしていない者は働けない。

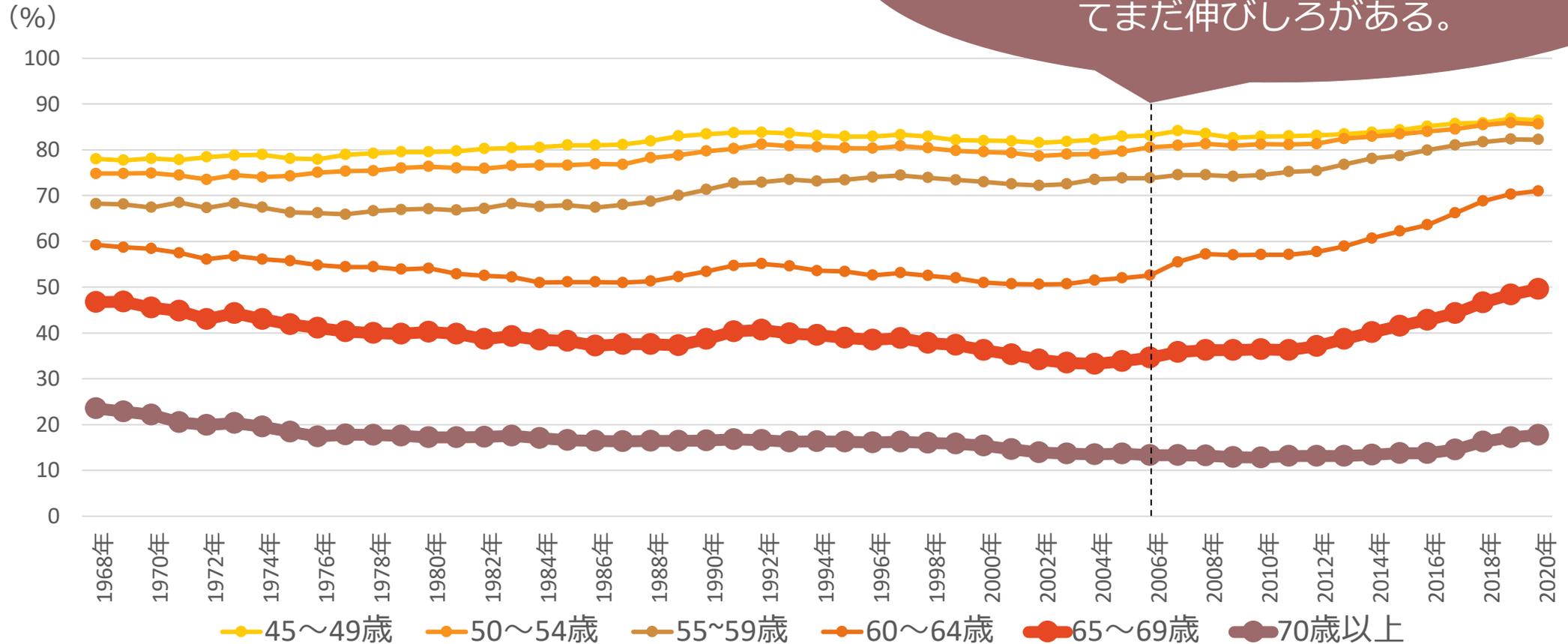


*2012年度までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を2025年度までに段階的に引き上げているところ（経過措置）

※従業員31人以上規模を「全体」、31人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」とする。

出典 内閣府「2020年版高齢社会白書(全体版)」https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/html/zenbun/s1_2_1.html(アクセス日2021.8.6)

年齢階級別就業率



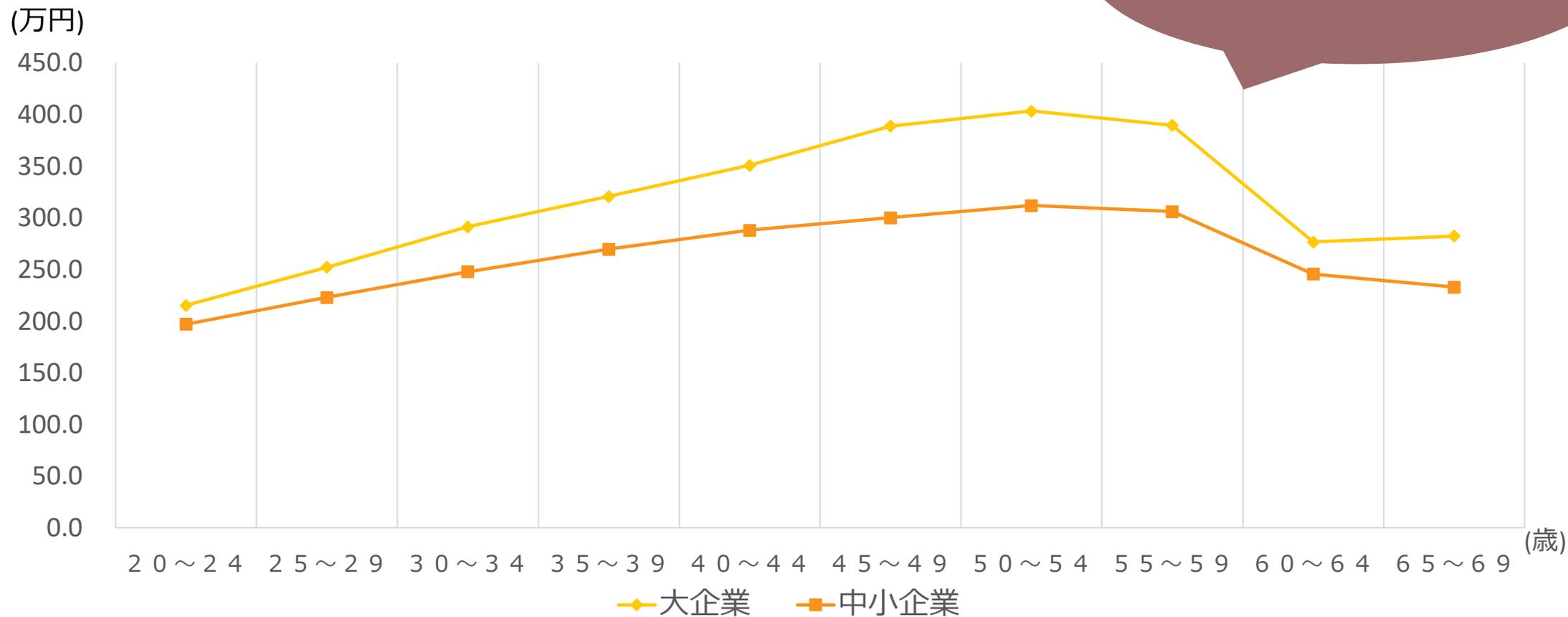
- 継続雇用制度を選択している企業は約7～9割。
- 雇用確保措置を行っている企業のうち、約2～4割の企業が経過措置適用企業であり、継続雇用の基準を設けているため、希望者全員が雇用されていない現状がある。
- 継続雇用制度の割合と基準該当者65歳以上の継続雇用制度の割合が中小企業に比べて大企業の方が多い。
- 65～69歳の高齢者の就業率は約5割、70歳以上の高齢者の就業率は約2割であり、40、50代の就業率と比較すると、まだ就業できる人がいる。

→高齢者の就業率はさらに上昇させることができる。

高齢者雇用の賃金の仕組み

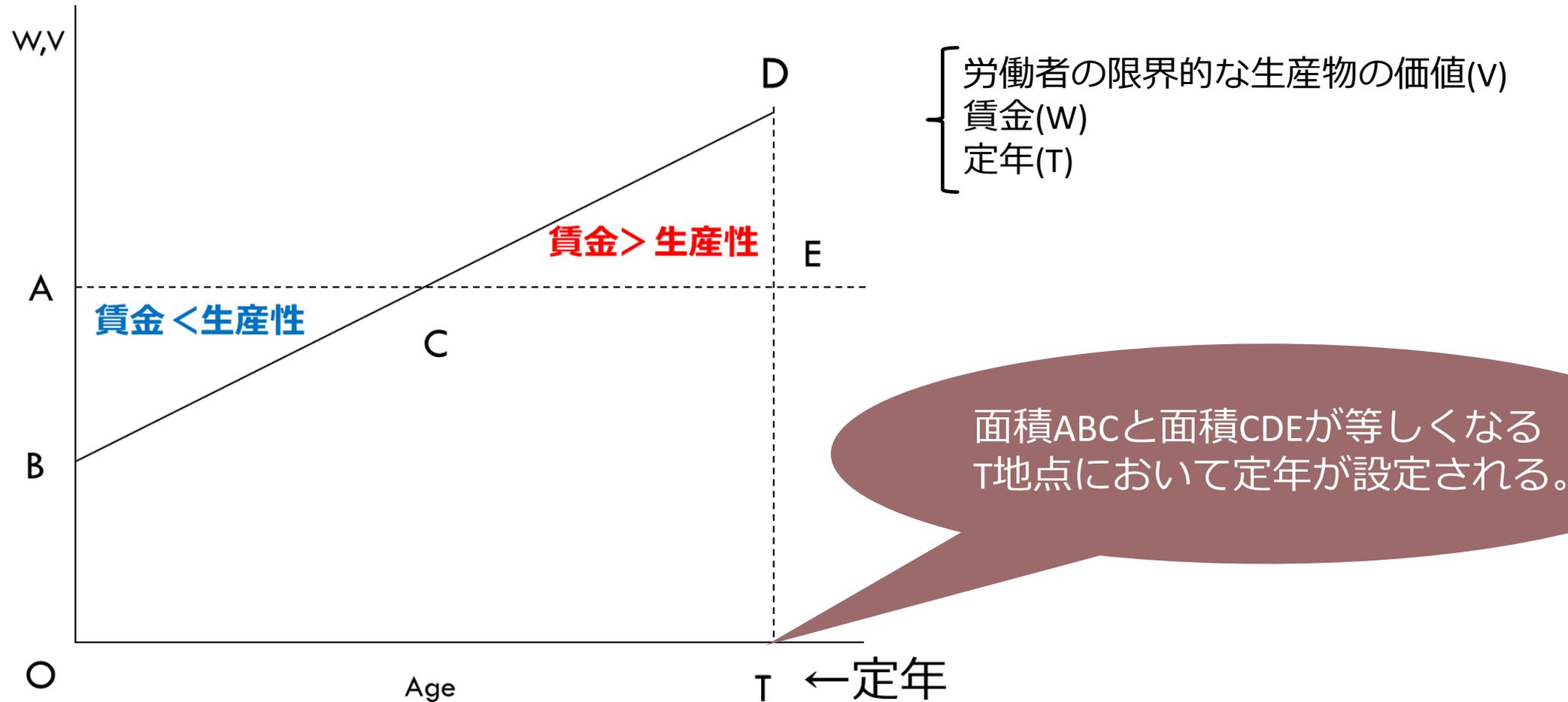


年齢階級別給与推移



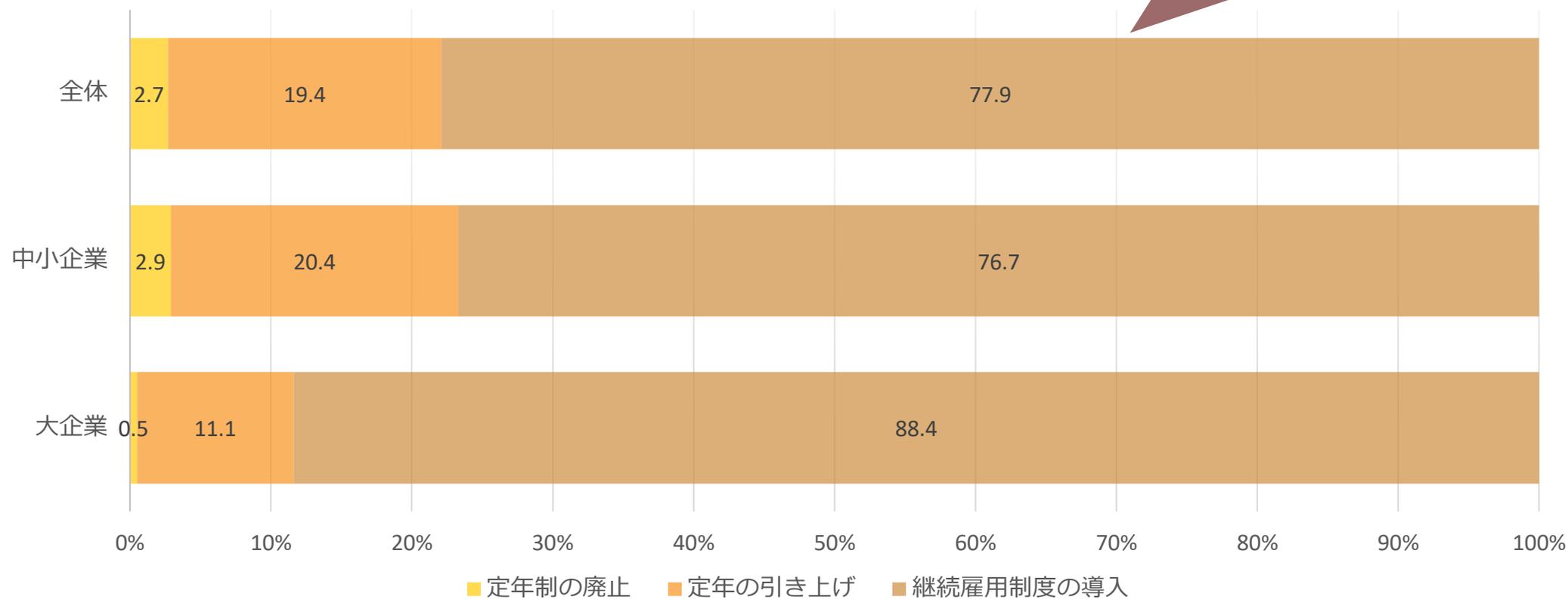
※労働者1000人以上規模を「大企業」、100人~999人規模を「中企業」、10人~99人規模を「小企業」とする。

LAZEARの日本の賃金プロフィール



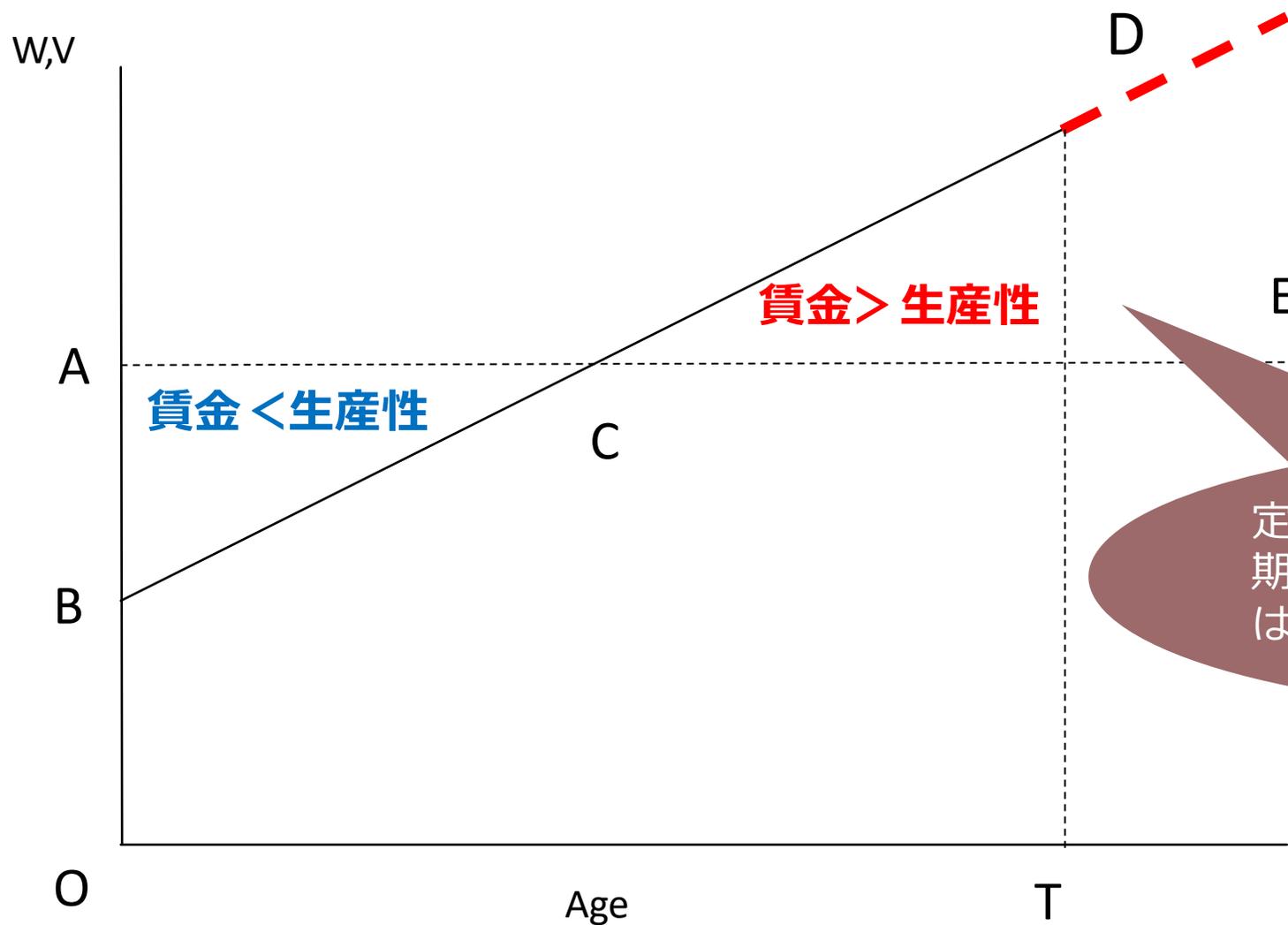
企業規模別 雇用確保措置(2019年)

約7~9割の企業が継続雇用制度を選択している。
特に大企業は約9割。



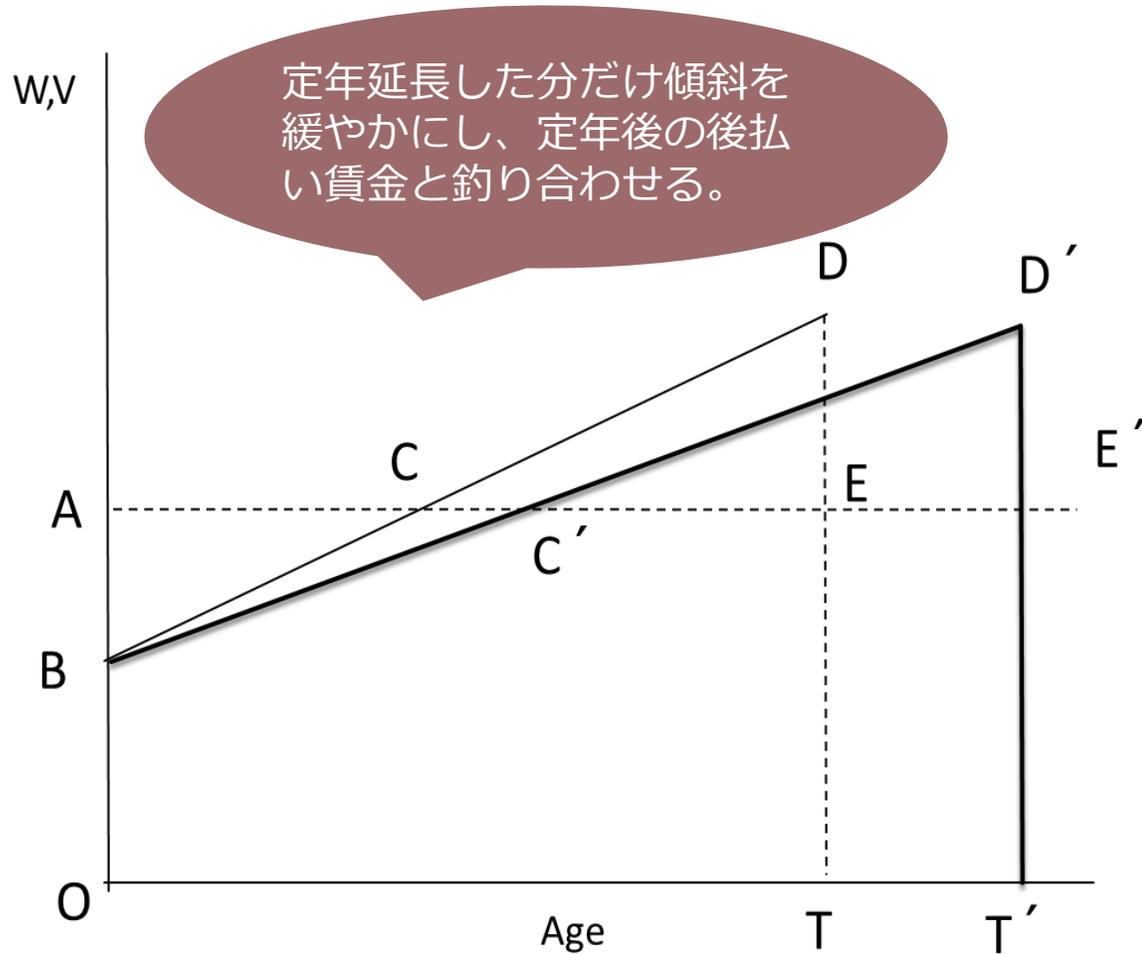
※従業員31人以上規模を「全体」、31人~300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」とする。

<定年廃止を選択したときの給与プロファイル>

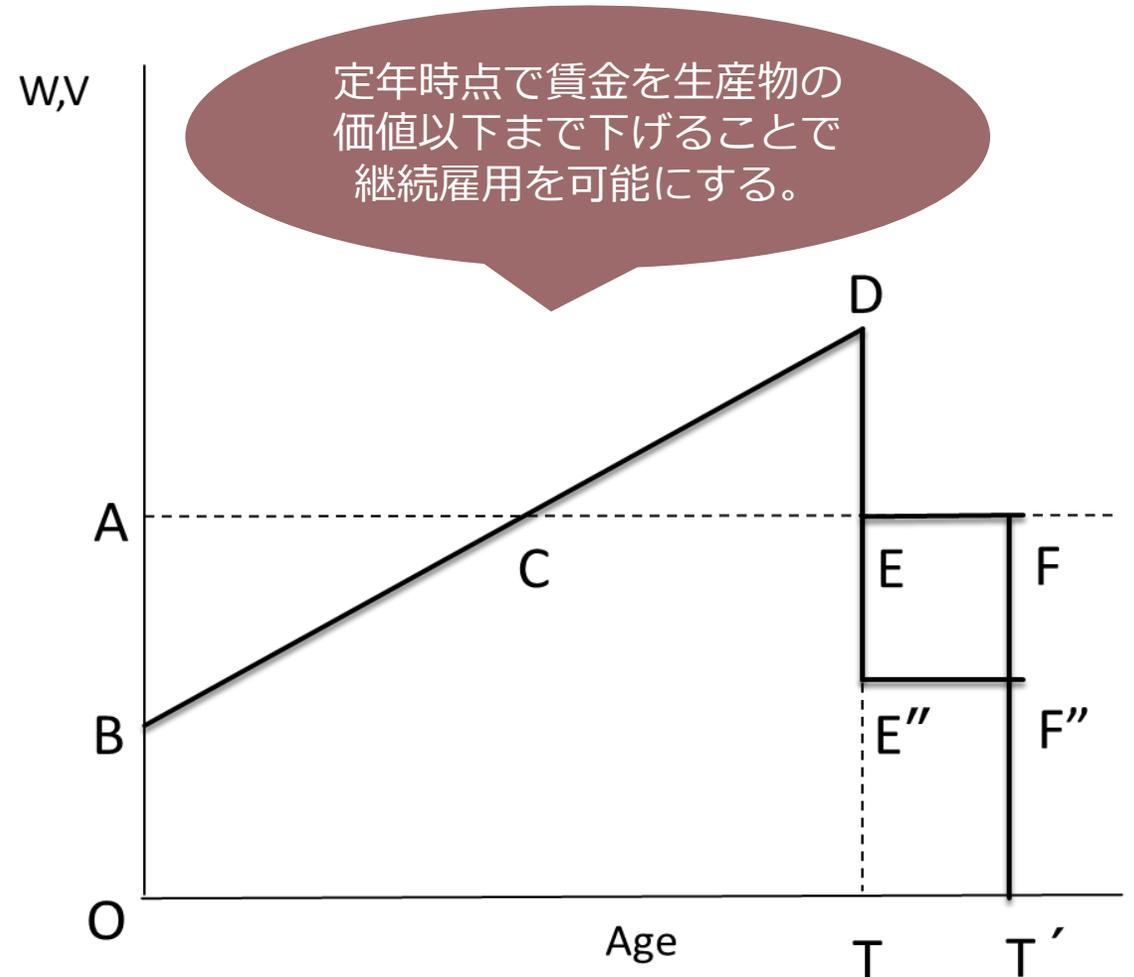


定年設定がないと賃金 > 生産性の期間が延びるため、企業にとっては赤字になる。

<定年延長を選択したときの給与プロファイル>



<継続雇用を選択したときの給与プロファイル>



- 
- 60歳を超えると給与が低下しており、その背景には日本の給与制度が関係している。
 - 継続雇用制度を選択する企業が約7～9割。
 - 継続雇用制度を選択すると給与が大幅に減少する。
 - 企業にとって継続雇用制度は導入しやすく、定年廃止と定年延長の導入は難しい。

→給与制度によって定年後の労働所得が低下している。

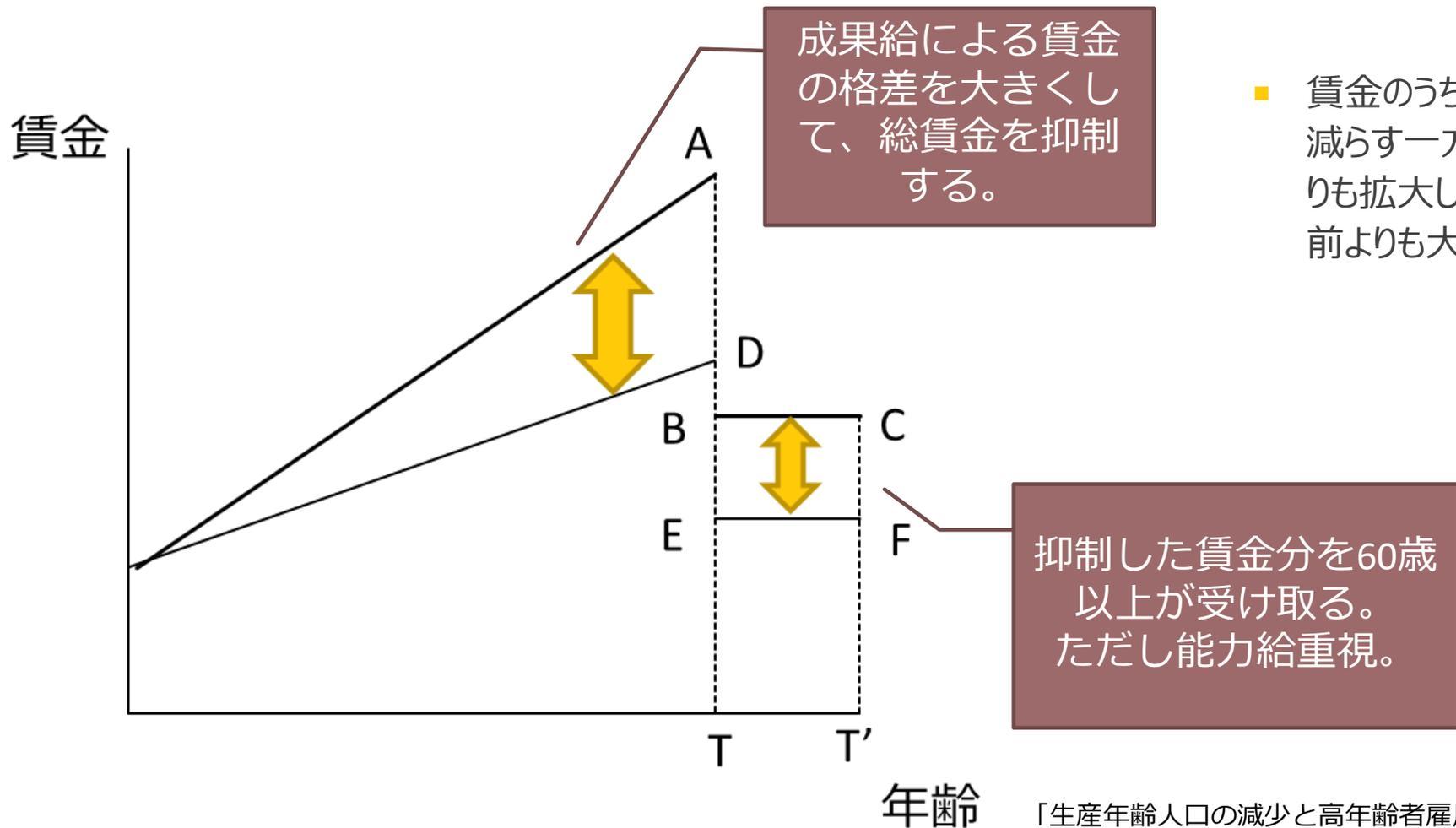
まとめ

- 高齢者の生活水準を保つために高齢者の就業率をさらに上昇させることと、所得を維持させることが必要である。

リサーチクエスト

- 高齢者の所得を上昇させ、企業側の65歳以上の高齢者雇用を促すための改善策は何か。

企業実例「NTTグループ」



- 賃金のうち年功要素の強い基本的給与の割合を減らす一方、成果や業績に応じた手当を従来よりも拡大し、成果次第で社員の賃金カーブに以前よりも大きな開きが出るようにする。

政策提案「長期雇用実現プロファイル」

問題点

- 今までの賃金プロファイルだと、定年後に高齢者が非正規雇用で雇われることによって急激に賃金が低下する問題。

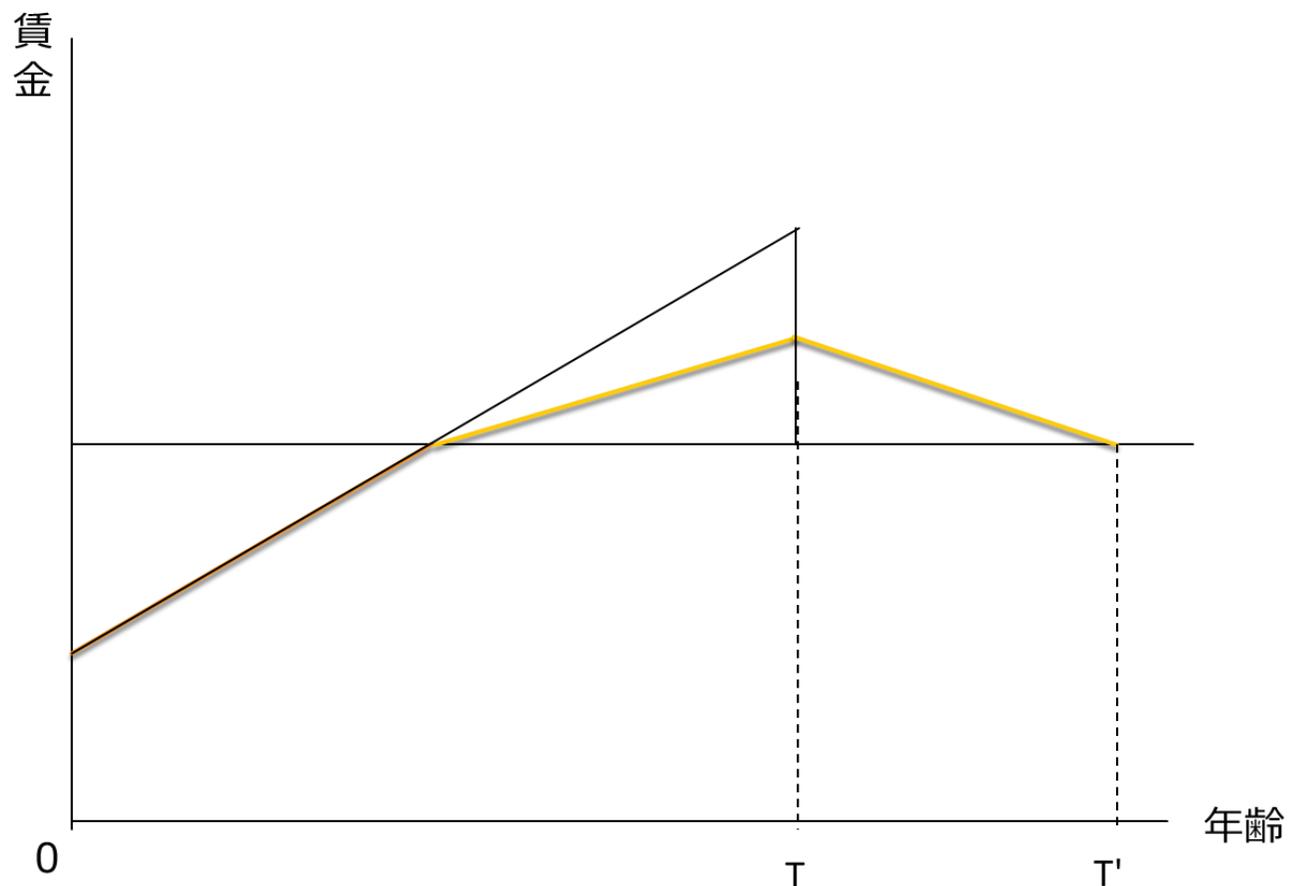
目的

- 40・50代のうちから賃金を抑制して定年後の賃金に回すことで定年後の急激な賃金の低下を防ぐ。

内容

- 定年後から退職までを正規雇用で雇うことを前提として、賃金が生産性より大きくなる40・50代の地点において傾斜を緩やかにし、定年後に賃金を回す賃金プロファイル。

政策提案「長期雇用実現プロファイル」



— 長期雇用実現プロファイル
— ラジアーの賃金プロファイル



- 2つの三角形の面積が等しくなるようにすると、企業にとって赤字を避けることができる。

実現に向けた問題点

- 傾斜を緩やかにする40・50代の時に貰える賃金が減ってしまうため、労働者との合意に達しにくい。

⇒助成金を出す！

政策提案「長期雇用実現プロフィール助成金」

- 内容：「長期雇用実現プロフィール」の導入にかかる費用を全額支給する助成金。
- 目的：助成金を出すことで企業ごとに異なる賃金プロフィールを「長期雇用実現プロフィール」に近づけてもらう。

⇒助成金の財源をどうするか？

実際に国が行っている助成金

「65歳超雇用推進助成金」

高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高年齢者の雇用管理制度の整備等、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するものであり、次の3コースで構成されている。

- I 65歳超継続雇用促進コース
- II 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
- III 高年齢者無期雇用転換コース

I 65歳超継続雇用促進コース

- A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、D. 他社による継続雇用制度の導入※のいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコース。

II 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

- 高年齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部経費の助成を行うコース。

III 高年齢者無期雇用転換コース

- 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主に対して助成を行うコース。

「65歳超雇用推進助成金」の問題点

I 65歳超継続雇用促進コース

- 雇用確保措置に取り組めば助成金が受給できるというコースであるため、具体的な内容が決まっていない。
- 継続雇用を選択する企業が多いが、受給額が他の雇用確保措置の導入した時よりも少ない。

II 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

- 制度改善にかかった費用の一部しか賄えない。
- 高年齢者を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入又は改善とあるが、高年齢者の賃金は大きく減少している。

III 高年齢者無期雇用転換コース

- 費用の一部しか賄えない。

「65歳超雇用推進助成金」を財源にする理由

- 新しい助成金を作るのには財源がないため、今ある雇用促進のための助成金の配分を変えて財源にするべきだと考えた。
- 高齢者の雇用促進の助成金なので、同じ枠組みの中で完結させるべきだと考えた。
- 雇用促進のための助成金なので、賃金の面が重視されていない。
→高齢者をより雇用して長く働いてもらうために、雇用促進と賃金の上昇の2つを考慮した助成金を作る必要があると考えた。

政策を導入する企業のメリット

- 40・50代の賃金が減少するといったデメリットへの助成金ができるため労使を合意に持っていきやすくなり企業にとって導入しやすい。
- 企業が支払う賃金の総額は変わらない。
- 企業のお金ではなく助成金が出るので企業の利益に損害がない。
- 高齢者にとっては65歳以降になっても賃金の急激な低下が抑えられるので、高齢者のモチベーションを保ったまま、従来よりも生産性の上昇が期待できる。
- 高齢者を定年後も雇うことで生じる企業の赤字をなくすることができる。

期待できる効果

企業側

- 経験の豊富な社員を雇い続けることができる。
- 高齢者を長く雇うことができる。
- 労働力不足を解消できる。

高齢者側

- 賃金の急激な低下を抑制することができる。
- 定年後の賃金が上がることにより、定年後も継続的に働きたいと思う高齢者が増える。
- 在職老齢年金によって一定を超えると年金が減らされてしまうが、働いた方が賃金がもらえるため働きたいと思う高齢者が増える。

ヒアリングの回答

厚生労働省 職業安定局高齢者雇用対策課 高齢者雇用企画係 香田様より（2021年11月9日）

「定年前後の処遇のギャップを解消する」という目的のみで見れば、一定の効果が見込める可能性は考えられる。

問題点

- 賃金は、労働者の業務内容、責任の度合い、転職の有無など総合的な要素で決定されていることから、定年前後の様々な要素と賃金額の増減が見合うものであるかが重要であり、多様な働き方の推奨が求められる今、一律に企業全体に対してひとつのモデルを当てはめるのは難しいのではないかと。
- 中年層の処遇を引き下げたとしても、高齢者の就業率が上昇すると言い切ることは難しいのではないかと。

結び

- 高齢者の所得を上昇させ、企業側の65歳以上の高齢者雇用を促すために新たな賃金プロファイルの政策提案を行った。
- 一定の効果が見込める可能性は考えられるが、一律に企業全体に対してひとつのモデルを当てはめるの難しいといった各論は今後の研究でさらに深めていきたい。