

## 高齢労働者に関する雇用制度及び雇用慣行の実際

### [研究メンバー]

主査	山越 徳	獨協大学助教授
	内田 賢	長岡短期大学講師
	下田健人	應応義塾大学大学院
	菅沼 隆	東京大学大学院

### [報告書目次]

- 第 1 章 調査データの概要
- 第 2 章 高齢化の動態的把握
- 第 3 章 定年制の普及状況
- 第 4 章 高齢者の雇用の諸相
- 第 5 章 高齢者の労働市場

### [内容要旨]

この調査は、労働省から委託を受けて「高齢者雇用状況等報告」の時系列データ分析を中心に、中高年齢者の雇用状況および雇用問題を考察したものである。

この調査データを用い、高齢者の雇用状況およびその変化に関していくつかの接近を試み、その結果と他のマクロデータとの分析結果の比較、組み合わせを行うことにより、高齢者の雇用問題を考慮するとともに、この調査データの性格、位置づけあるいは今後の活用等の検討を行った。

#### 第 1 章 調査データの概要

調査データは、従業員 100 人以上の企業が高齢者の雇用、定年制の状況などについて毎年 6 月 1 日現在で調査作成するものである。対象企業は 5 年毎にほぼ 3,000 社ずつ増加し、昭和 63 年度は 33,422 社で、100～299 人規模が 70%を占める。

#### 第 2 章 高齢化の動態的把握

高齢化といっても内容は多様で、通常使用されている概念は、高齢者の絶対数の増加、占める比率の増大、平均年齢の上昇の 3 類型が考えられるが、本調査では、企業内において高齢者の構成比増大の意味を採った。

高齢化は、昭和 53 年から 10 年間にかなりのテンポで進んだが、全体としては企業規模が大きいほど速い。進み具合をより詳しくみるため鉄鋼業、電気機械器具製造業、情報・調査・広告業をとりあげて分析したが、鉄鋼業では従業員数が減小し新規補充がなされないため、テンポが早く、電気機器製造業では従業員数が傾向的に増大するなかで、高齢化も徐々に進んでいる。ソフト化産業の典型である情報広告業では、従業員が急激に増大して全体として逆に若齢化が進んでいる。

### 第 3 章 定年制の普及状況

60 歳以上定年制は、63 年に 60% を超えた。産業別には 70% に達したものもあるが全産業では 62% にとどまっている。従業員数の多い製造業、卸売・小売業、サービス業について定年制普及のパターンをより詳しく把握することとした。全就業人口のうちこれら 3 部門が 75% を占めており、その動向が全体を規制しているといえる。製造業の場合 100 人規模の企業が 8 割を占めている。58 年になると 53 年に比べ、企業規模に正比例して急速に普及率を上昇させ、同様の傾向は 58~63 年の間も続き、製造業では、規模と普及率の間に明確な相関関係が形成された。続いて、卸売・小売業の場合も類似した傾向がみられ、5,000 人規模の普及率は 63 年に 93% という高率を記録したが、規模が小さくなるにつれて低くなり、企業規模の小さいこの産業では、全体の普及率も 52% と低い。次にサービス業では、53 年の段階でどの規模においても 40% を超える率に達していたが、53 年から 58 年にかけては平均的な上昇をみせ、全体として 70% の高い普及率をみた。特に 100~299 人規模で 69% あり普及率の差は 100~299 人規模における差であることが判る。

### 第 4 章 高齢者雇用の諸相

55 歳以上従業員の数が昭和 63 年で最も多い企業規模は、100~299 人で、以下 5,000 人以上、1,000 人~4,999 人となっており、この分布は、若干大規模企業の構成比が高まっているものの、全体として 53 年からの 10 年間変わっていない。55 歳以上の内訳は、50 歳代後半層が大半で、昭和 58 年に比べ大幅に増えているが、65 歳以上では逆に減少している。大企業の高年齢者雇用は多いが、その殆どが 60 歳未満で、間接的ではあるが定年制の影響が大企業で強く示されることがうかがえる。

### 第 5 章 高年齢者の労働市場

高年齢者の雇用は産業構造や労働需要の変化と密接に結びついている。しかも定年制とそれに伴う再雇用、移動、退職という大きな変動があり、日本の雇用慣行から、労働市場における労働力フローの重要な構成要素とも考えられる。そこで、高年齢者の労働市場に関して検討し、その中で高年齢者の雇用を考えることとした。

基本ケースの試算結果は、2,000 年には就業者数が昭和 60 年より 730 万人増となり、第 1 次産業での縮小、第 3 次産業での拡大を示す。高年齢者の雇用の見通しは、対応が円滑に行け

ば順調なものとなろう。ただサービス経済化は競合関係をより多くし、移動の問題も出てくる。一方、同一産業内での継続雇用も増加が見込まれ、それぞれの産業での対応がより重要になると考えられる。