

日本における高年齢者雇用と人事管理

マーティン ジュリアン*

はじめに

賦課方式に基づく公的年金制度を採用している先進諸国では軒並み少子高齢化が進み、公的年金制度に様々な課題が浮かび上がってきている。賦課方式年金制度を継続的に維持していくにあたり、対応策の柱として、人々が健康で寿命が延びていることから、年金支給開始年齢の引き上げが開始された。その結果、労働者はより長い期間労働に従事することになった。日本の少子高齢化は先進諸国の中でも突出しており、日本政府は高年齢者継続雇用対策に逸早く取り組み、多様な施策を講じてきた。その効果は、高年齢者雇用率の高さ（55～59歳は85.9%、60～64歳は72.9%）となって現れている。この研究は第一章では、日本における「高年齢者雇用政策とその背景」を明らかにし、第二章では年齢と人事管理の関係に着目し、浮かび上がる課題から「高年齢者雇用における年齢的差別の形態と要因」について考察することを目的とするものである。

第一章 日本における高年齢者雇用政策とその背景

1. 日本の高齢化の実態

日本の高齢化は顕著であり、総合人口で65歳以上が占める割合は2015年には26.34%と先進諸国の中で最も高い割合を示している。世界銀

行(2015)の調査ではドイツ21.24%、フランス19.12%、アメリカ14.78%、となっている。高年齢者が占める割合が高い理由は、平均寿命の高さ（女性87.05歳、男性80.79歳）が挙げられる一方、合計特殊出生率の低下にあると考えられる。2016年では1.43人と先進諸国の中でも、最も低い数値を示している。日本の総人口は2005年には減少に転じている。特に20歳代の労働力人口にその減少傾向は大きく、2005年から2015年の10年間に20歳代人口は1,600万人から1,300万人に減少している。この労働人口の減少は賦課方式公的年金制度に深刻な影響を及ぼすことになった。

2. 公的年金制度とその改革

賦課方式に基づく公的年金制度を維持するために、日本政府は二度改革を行った。1954年の第一回目の改革では、年金支給開始年齢が55歳から60歳へと引き上げられ、第二回目の改革では老齢厚生年金の定額部分は男性2001年から2013年までに、女性は2006年から2018年までに3年に一歳ずつ引き上げ、報酬比例部分では男性は2013年から2025年までに、女性は2018年から2030年までに同じく3年に一歳ずつ引き上げていくものである。日本政府はこうした公的年金制度を改革する一方、中高年齢者の雇用促進のために多様な施策を講じてきた。

3. 高年齢者雇用政策とその特徴

第一の特徴は日本政府はこうした公的年金制度を改革する一方で、中高年齢者の雇用促進のため

*パリ・ディドロ大学CRCAO研究所准教授

に、早期から多様な雇用政策に取り組んできたことが挙げられる。日本政府は、高齢者雇用対策に取り組むにあたって、まず基礎資料を揃えるため1960年に初めて全国の公共職業安定所において年齢別求職、求人等の就職状況調査を実施した。この調査結果では、中高年齢者の労働市場における滞留傾向が示され、労働省は、その対応策として適職例の選定の実施、広範な求人開拓の実施、高齢者失業者採用の奨励等、職業紹介機能の強化を図り、1962年には高齢者に対する無料職業紹介事業を始めた（萱沼、2010b）。また1967年には第一次雇用対策基本計画を策定している。この計画の主な内容はこれまで企業が採用の際に慣行としていた年齢制限を除いたり、緩和させるといった採用慣行改善を図ったものである。1970年代以降はそれまでの外部労働市場政策から内部労働政策に進展するようになる。1971年には、事業主に対して、45歳以上の年齢層を全労働者の6%以上雇用することを義務付け、1986年には「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」を改正し、事業主に対しては定年年齢が60歳を下回らないように努力義務を課した。その背景には1954年の公的年金制度の見直しによって、年金支給開始年齢が55歳から60歳（男性）までに引き上げられた一方、当時の殆どの企業が定年年齢を55歳に定めていたため、定年年齢と公的年金支給開始年齢の間に5年間の空白期間が発生していたことがあった。もう一つは1973年秋に起こったオイルショックによって、日本の経済が高度経済成長期から低経済成長期へと移行したことである。1979年には定年延長の立法化が議論され、1986年には高齢者等の定年年齢が60歳を下回らないようにとの努力義務が課され、更に1994年の高齢者雇用法の改正で60歳に定年引き上げが義務化された。続いて2004年に再び高齢者雇用法が改正され、高齢者の雇用を65歳まで安定させるために事業主に対して2006年までに「高齢者雇用確保措置」の導入を義務づけた。その日本独自の

枠組みは①「定年の引上げ」、②「継続雇用制度」の導入、③「定年の定め廃止」のいずれかを就業規則に記載する義務付けがなされたことである（柳澤、2016）。

また、日本政府はこういった労働政策がスムーズに実行されるよう、公的助成金施策も積極的に施行してきた。公的助成金の支給は就業者と事業主双方になされている。高齢者雇用対策における雇用調整への公的介入は四つに大別される（萱沼、2010a）：①実質賃金引き下げに作用する支援、②法律制定や行政指導等による支援、③再訓練等により人的資本を高め生産性の向上につながる支援、④雇用環境整備による支援。このように日本政府は早期から外部労働市場政策及び内部労働市場政策、また公的助成金の給付といった多様な高齢者の雇用促進政策を講じてきた。

第二の特徴は、常に高齢者の雇用に軸足を置いた政策の一貫性が挙げられる（Martine, 2012）。日本政府の政策の一貫性はフランス政府のそれと比較することで、より明確になると考える。1970年代、若者の失業問題を抱えていたフランス政府は、若年層の雇用を促進する為に、高齢者に対し早期退職を促し、高齢者を労働市場から締め出しにかかった。この早期退職政策は、企業側にはコスト削減、組合には成熟した社会のあり方、労働者には人生の余暇を得るという、それぞれの利得が合致し、2000年初頭まで継続されていた。その間、フランス政府は早期退職した労働者に対しては、年金受給年齢に達するまで再就職の義務のない失業保険で生活を支え続けていた。然し、1990年初頭より、フランスにおいても高齢化社会は進み始め、次第に財政は逼迫し、ついに2000年には、それまで無条件で支給していた高齢者失業保険受給者に対し、求職を義務付け、高齢者を労働市場に引き戻すという、政策の一大転換に踏み切っている。

第三の日本の高齢者雇用政策の特徴は生涯現役を目指していることである。日本政府は本格的

な高齢社会への移転の準備として2001年に「高齢社会対策大綱」を策定した（萱沼、2010b）。その大綱では65歳まで働けるための定年延長や継続雇用制度の導入の必要性を強調している。2004年改正高齢者法では65歳継続雇用の枠組みが作られ、2012年の改正高齢者法では事業主に対して、それまで可能であった継続雇用者の選抜が禁止された。また、日本政府は2007年から70歳までの雇用促進に取り組むにあたり、雇用対策法を改正し、労働者募集・採用の際に年齢制限の禁止を義務づけた。また、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議を設けたりした。日本政府の最終目的は、意欲と能力がある限り年齢に関係なく働ける社会、つまり生涯現役社会を構築することにある。

第二章 高齢者雇用における年齢差別の形態と要因

1. 人事管理における年齢的差別の形態

1.1 年齢による契約の切り替え

第一に取り上げるのが定年制の存在である。定年とは、ある一定の年齢に達したら退職するという制度であるが、社員はその後、継続雇用される時点で自動的に非正規社員になる。賞罰に関わらず、年齢という不可避な事象のみで、正規社員から非正規社員に降格する年齢的差別制度とも言えるのではないか。厚生労働省が2014年に行った調査によると、定年制を定めている企業の割合は93.8%で、そのうち定年年齢を一律60歳に定めている企業が80.9%と大半を占めている（厚生労働省、2014）。このデータからも一般的に、日本の60歳以降の高年齢労働者は非正規雇用となっていることが判る。次に年齢別賃金についてみると、60歳～64歳の男性労働者の賃金は55歳～59歳の労働者賃金と比べ、29.1%減り、65歳～69歳の労働者の賃金は更に、35.7%減っている（厚生労働省、2015）。

Kondō (2016) の研究結果では60歳直後の労働者の年間平均収入は500万円から400万円以下に下がっていることが示されている。これらの調査研究から一般的に、日本の60歳以降の労働者の賃金は大幅に減少していることが判る。

働者の年間平均収入は500万円から400万円以下に下がっていることが示されている。これらの調査研究から一般的に、日本の60歳以降の労働者の賃金は大幅に減少していることが判る。

1.2. 年齢による再就職の困難性

次に、総務省統計局データ（年齢階級別雇用失業情勢、2010年平均）を見ると、45歳～54歳の完全失業率は3.9%、55歳～59歳4.3%、60歳～64歳は5.7%と年齢が上がるに従って、完全失業率が増えていることが判る。このことから、年齢が上がるに連れ再就職が困難になることが判る。

また、雇用に関する年齢的特長は経済危機や、低経済成長期に顕著に現れている。1970年代のオイルショック、1990年代のバブル崩壊による低経済成長期の雇用状況を見ると、事業主は総人件費抑制を目的として、年功性に拠る高額賃金を得ている中高年労働者を対象に、早期退職優遇制度の導入や、割り増し退職金の支払い、転職援助斡旋、又は独立創業支援等、多様な施策を講じて、中高年齢者の早期退職を図っている。それでも十分な結果がでない場合は、45歳以上の中高年労働者を転籍または出向、更にはリストラをしてきた（J-SMECA, 2003；濱口、2016）。このように、これらの雇用形態、または人事管理処遇形態から、労働者の年齢的な処遇の差異は明らかで、高年齢者の年齢的差別の存在は否めないと考える。次に、その年齢的差別を引き起こしている要因を探っていく。

2. 高齢者雇用における年齢的差別の要因

この要因を明らかにするために、第一に、高齢者雇用安定法がもたらす課題を検証し、第二に、裁判所の判決事例から判決傾向を検討し、第三に企業側の経営システムの特徴から探っていくこととする。

2.1 高齢者雇用安定法が抱える課題

まず、高齢者雇用促進政策の柱となっている高齢者雇用安定法が抱える課題のうち、二点に着目していく。一点目は、事業主が雇用確保措置の導入を怠っていても、企業名を公表する程度で、明確な法的規制はなく事業主に一任している点があり、高齢者雇用安定法の法的制裁の欠如が考えられる。二点目は高年法には継続雇用後の処遇、賃金、労働時間、契約の期間などについての明確な記載がなく、高齢者の継続雇用の労働条件はここでも各企業に任せられている面が見られ、継続雇用後の労働条件の曖昧さが年齢的差別の要因の一つになっていると考察される。

2.2 裁判所の判決事例

次に、裁判所の判決事例から、裁判所の姿勢をみていく。柳澤（2016）は裁判所の高年齢労働者の訴訟問題について損害賠償や地位確認についての私的効力を否定する裁判例が蓄積しつつあると指摘している。また、濱口（2016）は1970年代のオイルショック、1990年代のバブル崩壊時に繰り返された中高年のリストラは、裁判所が企業に対して被解雇者人選の自由を大幅に認めたことが、強く影響していると分析している。裁判所のこれらの判決は先任権の有無に拠るところが大きいと考えられる。先任権とは、企業が労働者の昇進、配置転換、休職、解雇、再雇用などに際し勤務期間の長い者に優先的な扱いを認める制度である。

2.3 日本の経営システム

日本の雇用形態には定年制の存在、一定の年齢に到達した時点での賃金カット、また中途採用より新卒採用の重視、といった特徴が見られる。この雇用形態を理解するには日本独自の企業理念を念頭に置いて、経営システムを見て行かなければならないと考える。

日本の経営システムの特徴としては、終身雇用、年功序列、企業別組合がよく取り挙げられる。こ

の日本の特徴的雇用システムでは、社員側は卒業と同時に入社し、その企業内でキャリアを積み上げて行き、また企業側は、その新卒社員に対し教育投資を行い、年功に応じた賃金を支給していくものである。このような終身雇用や、社内教育を重視するシステムは、若者の優先的採用に繋がっていると考えられる。また、年齢差別的な定年制度の存在理由は、年功賃金と大きく関連していると考えられる。Lazear（1979）の論説に基づくところと年功賃金を導入している企業は、雇用の前半では社員の限界生産力を下回る賃金を支払い、雇用の後半では逆に社員の限界生産力を上回る賃金を支払っている事から、ある段階で雇用を止めない限り、企業は労働者に生涯賃金を過払いする事になってしまう。そこから定年制が必要になるとしている。

まとめ

結論として日本政府は早期から常に、一貫して高齢者雇用を促進し、様々な政策を講じてきた結果、先進諸国の中でも特に高い雇用率を維持してきた。しかし、今後益々高齢化社会は進み、高齢者は重要な労働力となっていく中で、60歳定年、低賃金再雇用という現状のような継続雇用形態のままでは、高齢労働者のモチベーションは下がり、その影響は企業の生産性にも結びつき、また国にとっては公的助成金の増大にも繋がるなど、課題はさらに増大すると予測される。本格的な高齢社会へ移転しつつある日本企業にとっては、年齢や年功に関係のない人事管理制度の導入が益々必要になるかと考えられる。

参考文献

- 萱沼美香（2010a）高齢者雇用における助成金施策についてdiscussion paper no.47, 12月、九州産業大学、経済学部、21 p.
- 萱沼美香（2010b）高齢者雇用政策の変遷と現状に関する一考察、discussion paper no.48, 12月、九州産業

- 大学、経済学部、26 p.
- 厚生労働省 (2014) 就労条件総合調査結果、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/>
- 厚生労働省 (2015) 賃金構造基本統計調査、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/>
- 濱口桂一郎 (2016) 日本の雇用と年齢差別禁止政策、連合総研レポート 2016年3月号 No.313、pp. 12-15.
- 柳澤武 (2016) 高齢者雇用をめぐる法制度の現状と課題、連合総研レポート、2016年3月号、No.313、pp.8-11.
- J-SMECA (Japan Small and Medium Enterprise Management Consultants Association) (2003), 中高年齢者の活用と企業経営、社団法人 中小企業診断協会 東京支部、経営情報研究会、75 p.
- Kondō A. (2016), Effects of increased elderly employment on other worker's employment and elderly's earnings in Japan, *IZA Journal of Labor Policy*, Springer Open Journal, 5:2, 23p.
- Lazear, E. P. (1979), « Why Is There Mandatory Retirement? », *Journal of Political Economy*, Vol. 87, N° 6, pp.1261-1284.
- Martine J. (2012), L'emploi des seniors au Japon. Un état des lieux du contexte et des pratiques. *Ebisu*, n°48, automne-hiver, pp. 173-199.