

はじめに

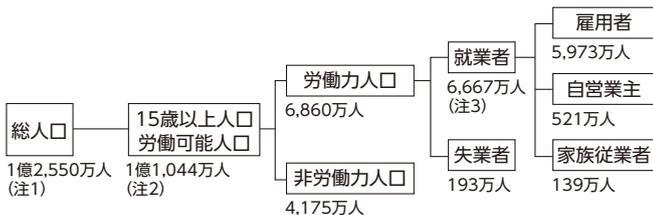
わが国では少子高齢化が進んでおり、生産年齢人口(15~64歳人口)は1995年の8,726万人をピークに減少に転じている。国立社会保障人口問題研究所の2015年国勢調査結果に基づく中位推計では、生産年齢人口は2056年には4,984万人と、5,000万人を切るまでに減少する見込みである。これまでは女性や高年齢者、外国人を中心に雇用者は増えてきたが、今後も頼ることは可能であろうか。

本稿では、最近の高年齢者雇用に係る法改正の動きも踏まえつつ、埼玉県の高年齢者雇用の現状を概観し、今後さらなる人手不足が予想されるなか、高年齢雇用者増加の可能性についてレポートする。

わが国の労働力構造

労働力市場に係る言葉は多岐にわたり、雇用者の位置を明確化するために、最初にわが国の労働力構造を概観する。2021年の日本の総人口は1億2,550万人、そのうち、15歳以上人口は1億1,044万人であった。15歳以上人口のうち、働く意思のない非労働力人口は4,175万人で学生や専業主婦、高齢無職の年金生活者などが該当する。働く意思のある労働力人口は6,860万人で、仕事をしている就業者6,667万人、失業者193万人に分けられる。就業者は雇用者、自営業主、家族従業者に分かれ、雇用者は就業者の約9割を占めている。

●日本における労働力構造(2021年)



資料:総務省統計局「人口推計」・「労働力調査」

(注1)総人口は2021年10月1日現在、その他の数字は2021年平均

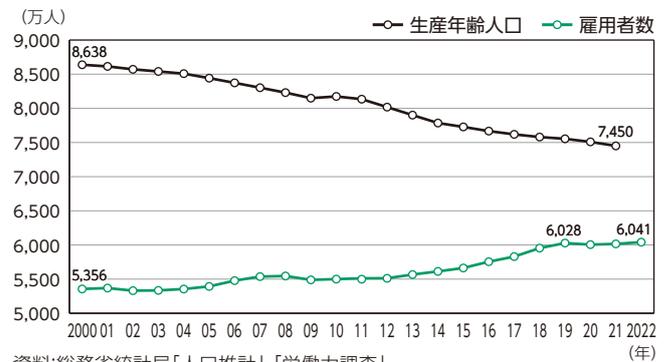
(注2)労働力人口・非労働力人口のほか、就業状態等不詳を含む

(注3)雇用者・自営業主・家族従業者のほか、従業上の地位不詳を含む

雇用者数の推移

生産年齢人口と雇用者数の推移をみると、生産年齢人口は2000年の8,638万人から2021年の7,450万人まで1,188万人減少している一方、雇用者数は2000年の5,356万人から、2019年に6,000万人を超えて2022年には6,041万人に達し、685万人増加している。

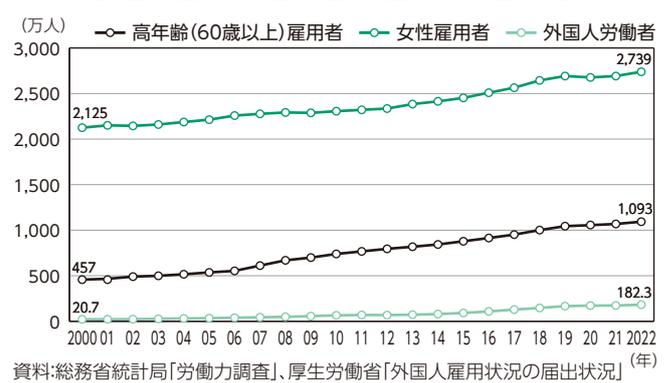
●生産年齢人口と雇用者数の推移



資料:総務省統計局「人口推計」・「労働力調査」

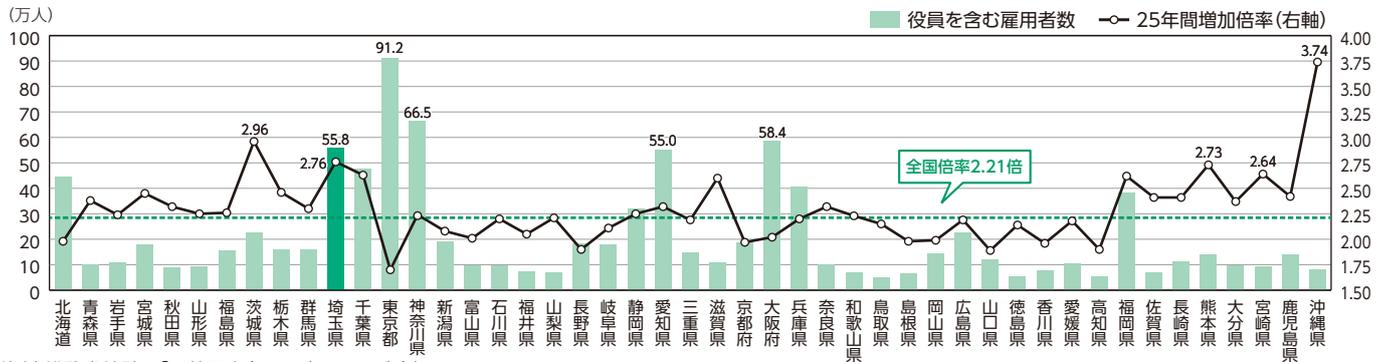
平成・令和の時代を通じて「女性活躍」や「生涯現役」という言葉を聞くことが多くなり、国も女性や高年齢者の雇用を推進した結果、女性雇用者は2000年の2,125万人が2022年には1.29倍の2,739万人に、高年齢(60歳以上、以下では断りのない限り60歳以上とする)雇用者は2000年の457万人が2022年には2.39倍の1,093万人に達している。外国人労働者については、2000年の20.7万人が2022年には8.81倍の182.3万人まで増加している。生産年齢人口が減少するなか、女性雇用者、高年齢雇用者、外国人労働者が増加してきた。

●高年齢雇用者・女性雇用者・外国人労働者の推移



資料:総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(年)

●都道府県別高年齢(60歳以上)雇用者数・1995年～2020年の増加倍率



資料:総務省統計局「国勢調査(2020年・1995年)」

都道府県別の高年齢雇用者の状況

2020年国勢調査で都道府県別の高年齢雇用者数をみると、東京都が91.2万人で最も多く、以下神奈川県66.5万人、大阪府58.4万人、埼玉県55.8万人、愛知県55.0万人となり、埼玉県は全国で4番目に多くなっている。上位は大都市圏の都府県が多い。

1995年から2020年までの増加倍率をみると、全国が2.21倍であるなか、沖縄県が3.74倍と最も高く、以下茨城県2.96倍、埼玉県2.76倍、熊本県2.73倍、宮崎県2.64倍となり、埼玉県は全国で3番目の増加倍率となっている。上位は大都市圏以外の県が多い。

高年齢雇用者増加の背景

国は社会保障の持続可能性の観点および、高齢者がいきいきといつまでも生涯現役で活躍できるよう高年齢者雇用のための制度の整備を図ってきた。1986年には、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下、「安定法」)」を制定、事業主に対し60歳以上定年を努力義務化、さらに94年には義務化し、98年から施行した。

以後、年齢としては60歳→65歳→70歳を軸に、手順としては企業が制度を整備することを「努力義務化→一定条件で義務化→対象者全員を義務化」という流れで施策を展開してきた。

2012年に改正された「安定法」では、希望者全員

の65歳までの雇用を確保するため、事業主に対し、①65歳までの定年の引き上げ、②定年の定め廃止、又は③65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じるよう義務づけている。

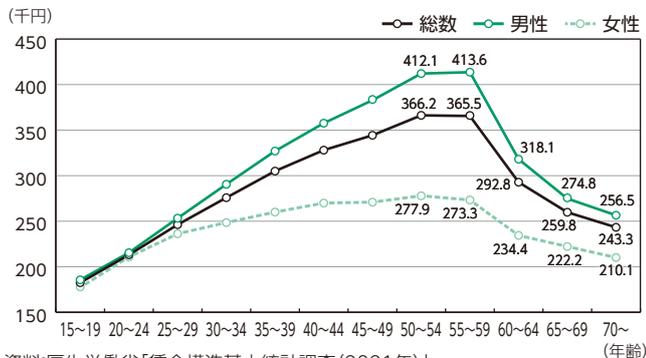
「安定法」は2020年に改正され、2021年4月から上記に加え、70歳までの就業機会を確保するため、事業主に対し、①70歳までの定年引上げ、②定年の定め廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入(他の事業主によるものを含む)、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入のいずれかの措置(高年齢者就業確保措置)を講じる努力義務を課している。高年齢雇用者は「安定法」の変遷とともに、増加してきたと言える。

高年齢雇用者の雇用条件と課題

次に、高年齢雇用者の就労条件等についてみていく。「賃金構造統計調査(厚労省)」で男女別・年齢階級別に一般労働者の賃金(月額)をみると、男性は55～59歳、女性は50～54歳が最も高く、以降、低下していき、特に男性の落ち込みが顕著である。

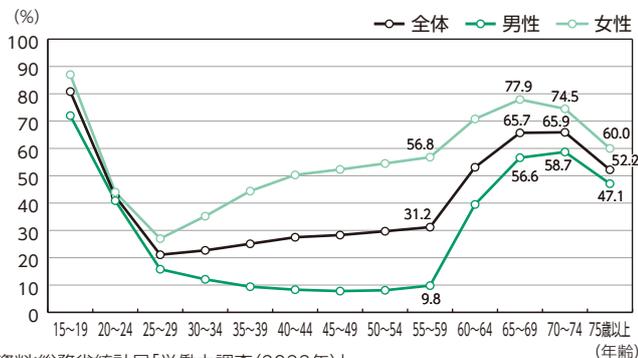
また、「労働力調査(総務省統計局)」で男女別・年齢階級別の非正規雇用割合をみると、男性・女性とも60歳～64歳以降上昇しており、特に男性の60～64歳の上昇が顕著である。

●年齢階級別・男女別一般労働者賃金



資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査(2021年)」

●年齢階級別・男女別非正規雇用割合



資料:総務省統計局「労働力調査(2022年)」

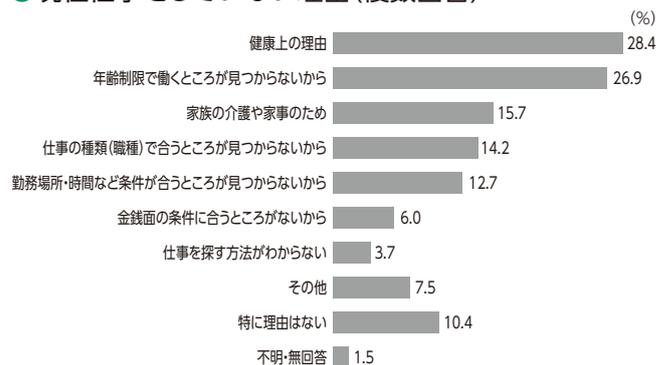
以上のことから、高年齢者の雇用においては賃金が低下しており、非正規雇用が多いことがその理由と思われる。非正規雇用が多いということは、「就労条件総合調査(厚労省)」からも窺える。2022年の同調査によると、常用労働者30人以上の企業の9割以上が一律定年制を定め、そのうち定年を60歳と定めている企業が72.3%を占めている。また、一律定年制を定める企業のうち、再雇用制度がある企業は、勤務延長制度併用を含めて83.7%となっており、高年齢雇用の多くは一旦60歳で定年となり、その後嘱託等非正規雇用の形態で、再雇用されて就業していることが窺える。

内閣府の「高齢者の経済生活に関する調査」では、就業希望があるにもかかわらず現在仕事をしていない高齢者に対し、していない理由を複数回答にて尋ねており、高年齢雇用の就業促進のための手がかりが得られる。2019年度の同調査によると、「健康上の理由」28.4%、「年齢制限で働くところ

が見つからないから」26.9%、「家族の介護や家事のため」15.7%、「仕事の種類(職種)で合うところが見つからないから」14.2%、「勤務場所・時間など条件が合うところが見つからないから」12.7%などとなっており、再就職市場の整備や勤務条件の緩和が課題であるとみられる。「金銭面の条件に合うところがないから」は6.0%と低くなっているが、先述した賃金の低下を考えると、課題としては重いと思われる。

厚生労働省は65歳までの雇用確保措置および70歳までの就業確保措置導入の際、企業に対し「指針」を定めているが、いずれの指針にも「賃金・人事処遇制度の見直し」の項目が含まれており、国としても賃金・処遇面に留意していることが窺える。

●現在仕事をしていない理由(複数回答)



資料:内閣府「高齢者の経済生活に関する調査(2019年度)」

埼玉県の高年齢雇用者増加の可能性

生産年齢人口が減少するなか、全国的に女性雇用者や高年齢雇用者、外国人労働者の増加により、これまで人手不足に対応してきたが、それらによる雇用の増加には限界がある。中長期的には、人材を採用しやすいように、高賃金を提示できるまでに生産性を高めていく必要がある。

埼玉県においても生産性を高めていく必要性はあるが、当面は、県内企業には高年齢雇用者を増加させていく機会が残されていると考えられる。

先に見たとおり、埼玉県は国勢調査において、高年齢雇用者が全国で4番目に多い。埼玉県は県外へ

の通勤者が多いことが、同調査にて明らかになっているが、60～64歳の就業者では25.1%にあたる66千人、65歳以上の就業者では14.2%にあたる67千人が、東京都を中心とした県外に通勤している。埼玉県においては、高齢者が働ける企業の割合は全国の比率を上回っており、高齢雇用者を受け入れる体制が進んでいる。

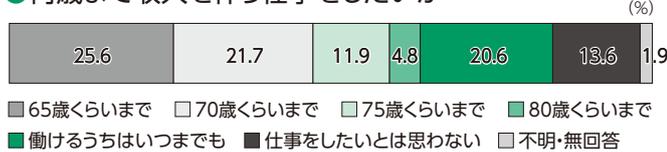
●高齢者が働ける企業の割合

	(%)	
	66歳以上まで働ける企業の割合	70歳以上まで働ける企業の割合
埼玉	44.2	42.8
全国	40.7	39.1

資料:厚生労働省・埼玉労働局「高齢者雇用状況等報告(2022年)」

内閣府の「高齢者の経済生活に関する調査(2019年度)」における、「何歳まで収入を伴う仕事をしたいか」を尋ねた設問の回答結果は、「65歳くらいまで」が25.6%、「70歳くらいまで」21.7%、「75歳くらいまで」11.9%、「80歳くらいまで」4.8%、「働けるうちはいつまでも」が20.6%となっており、高齢者の就業意欲が強いことが窺える。高齢になると、極力通勤時間をかけずに自宅近くで就業したいと思うのは自然なことと思われるので、受け入れ体制を整えた県内企業が、県外への高齢通勤者を雇用できる機会は増加するとみられる。

●何歳まで収入を伴う仕事をしたいか



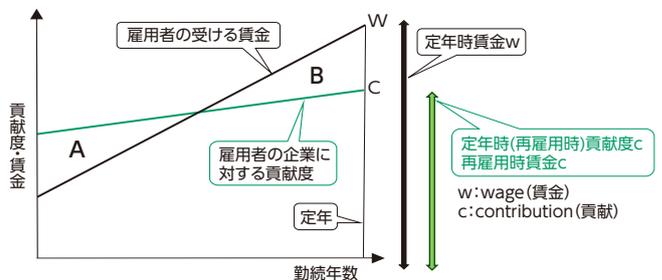
資料:内閣府「高齢者の経済生活に関する調査(2019年度)」

埼玉県においては「埼玉県5か年計画」内の施策27「高齢者の活躍支援」において、高齢者が働ける制度のある企業数や、県の就業支援による65歳以上の就職者数の目標値を設定して取り組んでいる。

県内企業が、県外への高齢通勤者を採用していくためには、県外に通勤している高齢者に現に支払われている賃金等より少しでも有利な賃金を提示する必要がある。労働経済学における「ゼロ利益

賃金経路」という考え方によると、雇用者の企業に対する貢献度と得られる賃金は一致し、企業と雇用者のどちらかが得をすることはないとしている。わが国で多い年功賃金制度のもとにおいては、採用から退職までの期間で一致させるとし、下図のAとBの面積はバランスするとしている。年功賃金制度を採用している企業では、図に示すとおり、定年退職時の賃金 w は、貢献度に応じた賃金 c よりも高く、再雇用時に賃金 c となった場合に高齢雇用者が不満を抱き、就労意欲がそがれてしまいがちである。そこで、県内企業が生産性を高め、他都県への通勤者に支払われている(定年時賃金 w ではなく)再雇用時の貢献度に応じた賃金 c よりも高い水準を提示できれば、県外へ通勤している高齢雇用者にとっての魅力を高めることができる。

●「ゼロ利益賃金経路」の考え方に基づく、年功賃金制度採用企業における社員貢献度・賃金のイメージ



資料:「ゼロ利益賃金経路」の考え方に基づき、当財団で作成。「ゼロ利益賃金経路」の考え方によると、年功賃金制度を採用している場合は就業期間全体を通じてAとBはバランスすると考える。
・単純化のため、退職金の扱いは除いている。

他都県へ通勤している高齢雇用者を採用していくためには、県が整備を図っている高齢雇用者の再就職市場が機能する必要がある。さらに、就業時間等就労条件の弾力化も必要であろう。人生経験豊富で顧客対応等にも慣れている高齢者は多く、企業にとっても、高齢者にとってもメリットがある。県内企業がこの先予想される人材不足に対し、生産性を高めつつ、他県に通勤している高齢雇用者に県内企業で就労するメリットを提供し、高齢者の持っているスキル・ノウハウをうまく活用できることを期待したい。
(太田富雄)