

Title	少子高齢社会における高齢者雇用：いかに高齢者を活用していくべきか
Author	木原, 由衣
Citation	経済学雑誌. 別冊. 110 巻 2 号
Issue Date	2009-10
ISSN	0451-6281
Type	Learning Material
Textversion	Publisher
Publisher	大阪市立大学経済学会
Description	

Placed on: Osaka City University Repository

少子高齢社会における高齢者雇用

—いかに高齢者を活用していくべきか—

木 原 由 衣

(経済学部平成20年度卒業)

指導教員 玉井金五

はじめに

「少子高齢社会」—ここ最近非常によく耳にするホットな話題であろう。だが、決して良いイメージはない。少子化で若年層が減っていき、高齢化で高齢層が増えていくのだから。高齢者の多い社会というものを、一方的に暗いものだと考えてしまっているのである。そうした筆者の思い込みを払拭させてくれたもののひとつが、清家篤・山田篤裕著の『高齢者就業の経済学』（日本経済新聞社、2004年）であった。高齢層の増加をプラスに捉え、高齢者自身がこの社会を支えていくという前向きな姿勢に大変興味を持ち、本稿のテーマとしたのである。

本稿では、少子高齢社会を高齢者が支えていくということで高齢者の雇用に焦点をあてている。しかし、高齢者を雇用するということはそう簡単なことではない。例えば高齢者雇用の大前提として、高齢者の就業意欲が挙げられる。したがって、我が国が高齢者を雇用するうえでこの大前提はどこまで整っているのか、高齢者の雇用を阻害しているものはないか等についてまず検討し、その上でいかに高齢者を活用していくべきかを順次探っていく。

構成としては、まず第1章で少子高齢社会の現状をみる。そのうえで、高齢者の就業意欲、高齢者の就業阻害要因の解消といったことが高齢者を雇用するうえで大前提にあることを示す。第2章では、第1章で述べた背景をもとに行われた高年齢者雇用安定法の2004年改正について具体的に取上げ、これを受けて行われた企業の取り組みについて事例を挙げて紹介していく。そして、第3章では地域における取り組みとしてシルバー人材センターを中心にどのような高齢者雇用を行っているかみていく。第3章は、実際に筆者が大阪府シルバー人材センター協議会を訪問して職員の方から聞き取った話をもとに作成しており、高齢者雇用はどうあるべきかを実態として発見することにつながっている。そして、最後に全体を踏まえて今後の高齢者雇用について政策提言する。

第1章 高齢者雇用の必要性

本章では、なぜ高齢者雇用が叫ばれるようになってきたのかについて、まず我が国における少子高齢社会の現状について述べ、そして、それがもたらす影響をみる。その上で、我が国における高齢者の就業意欲といった高齢者雇用に関わる側面について考察する。さらに第4節では高齢者の現在の雇用情勢について触れることにする。

第1節 急速な少子高齢化の進展

1-1 高齢化の現状

一般に、総人口に占める65歳以上の割合を示す指標を高齢化率という。そして高齢化率が7%を超えた社会を「高齢化社会」、14%を超えた社会を「高齢社会」と呼んでいる。図表1-1より、我が国は高齢化社会から高齢社会へわずか24年で移行している。この24年という移行への所要年数がどれだけ短いのかは、諸外国のそれと比較すると一目瞭然である。比較的短いドイツでさえ40年かかっており、フランスにいたっては我が国の約5倍の年数がかかっているのである。つまり、日本の高齢化のスピードは人類史上例がないほど速いと言っても過言ではないであろう。

また、2005年時点における我が国の高齢化率は20.2%である。これは5人に1人が65歳以上の高齢者ということである。すでに関係機関から2055年までを見通した高齢化の将来推計が出されており、それによると2025年には高齢化率が30.5%に、そして2055年には40.5%に達し、2.5人に1人が65歳以上高齢者という社会が到来すると推計されているのである¹⁾。つまり、現役1.2人で1人を支えるような社会を約50年後に経験することになるのである。

図表1-1 人口高齢化速度と高齢化率の国際比較

国名	高齢化率到達年次		所要年数	高齢化率 (2005年)	国名	高齢化率到達年次		所要年数	高齢化率 (2005年)
	7%	14%				7%	14%		
日本	1970年	1994年	24年	20.2%	フランス	1864年	1979年	115年	16.3%
スウェーデン	1887年	1972年	85年	17.2%	イギリス	1929年	1975年	46年	16.1%
ドイツ	1932年	1972年	40年	18.9%	アメリカ	1942年	2015年	73年	12.3%

出所：国立社会保障・人口問題研究所 HP「人口統計資料集2008」より、筆者作成。
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2008.asp?chap=0>

1-2 高齢化の要因

では、なぜ我が国はこれほどまでに高齢化してしまったのか。その要因として、以下の2つを挙げることが出来る。死亡率の低下と平均寿命の伸長による65歳以上人口の増加、そして少子化の進行による若年人口の減少である。

まず、死亡率の低下と平均寿命の伸長は、生活環境の改善、食生活・栄養の改善、医療技術の進歩等によるものであると考えられる。厚生労働省発表の「平成17年人口動態統計月報年計（概数）の概況」（2005年）によると、死亡率は1947年が14.6（対1000人）であったのに対し、戦後約15年で半減して、1979年には最低の6.0を記録している。また、年齢別の死亡数では、乳幼児、青年の死亡数が1947年は80万人強であったのに対し、2005年にはそれが20万人強と明らかに低下していることが分かる²⁾。さらに図表1-2からは、我が国の平均寿命が各国と比較してもトップクラスであることがうかがえる。厚生労働省の調査によると、2007年の我が国の平均寿命は男性が79.19歳、女性が85.99歳でいずれも過去最長であり、女性に関しては23年連続世界一である。つまり、我が国は世界的にみても非常に長寿国なのである。しかし、図表1-2からも分かるように1950年代の我が国の平均寿命は、主要先進国中最下位であったことに注意を払うべきであろう。以上より、

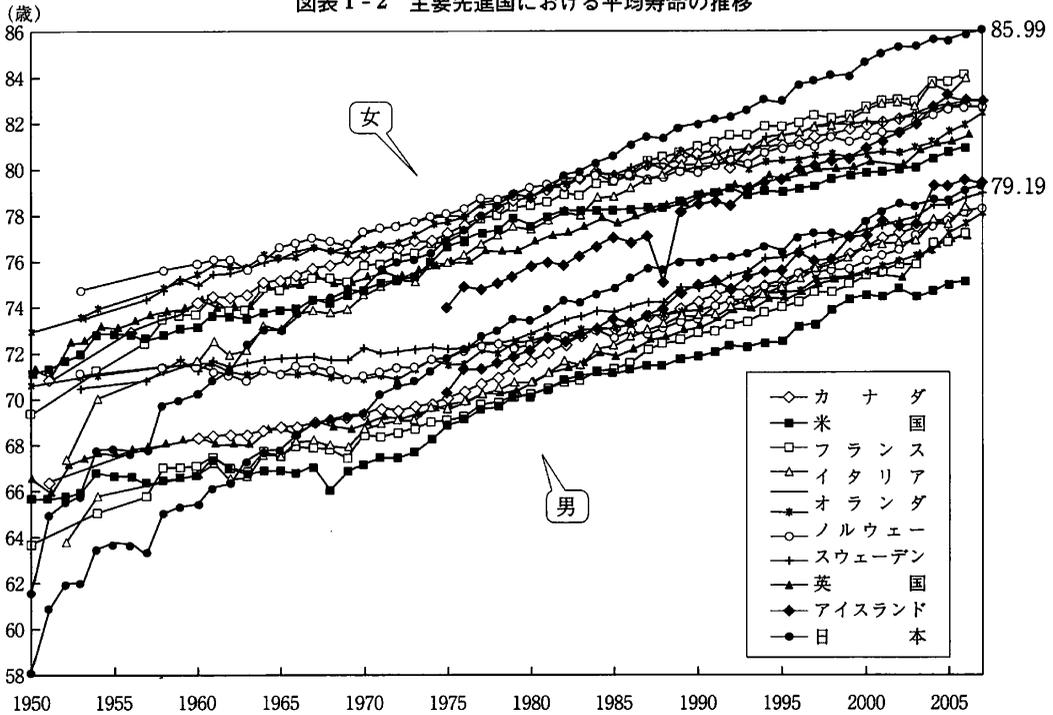
1) 内閣府 HP「平成20年版 高齢社会白書」。

<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2008/zenbun/html/s1-1-1-02.html>

2) 厚生労働省 HP「平成17年 人口動態統計月報年計（概数）の概況」（2005年）。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai05/kekka3.html>

図表 1-2 主要先進国における平均寿命の推移



出所：社会実情データ図録 HP「主要先進国の平均寿命の推移」(2008年)。
<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/1610.html>

1970～1980年代の我が国の生活改善，医療技術の進歩が，我が国の死亡率・平均寿命にいかに大きな影響をもたらしたかが分かる。

次に，少子化の進行は，女性の晩婚化・未婚化，さらには子供に対する価値観の変化による合計特殊出生率の低下によるものと考えられる。合計特殊出生率とは1人の女性が一生に産む子供数のことを指し，我が国の2006年のそれは1.32であり，過去最低であった2005年の1.26から回復してきてはいるものの，依然人口置き換え水準（人口を維持するのに必要な水準）である2.08をはるかに下回っている。この状態は，1970年代半ばの第二次ベビーブーム以降続いているのである³⁾。

女性の晩婚化，未婚化の要因のひとつとして女性の高学歴化が考えられる。女性の進学率が高まるにつれ，結婚観の変化がみられるようになってきたのである。以前は，生活のために結婚するという考えが強かったが，高学歴化により自己実現を目指す女性が増えてきているのである。したがって，従来よりも女性の生活設計の幅が広がり，未婚化・晩婚化を進めていると考えられる。そして，子供に対する価値観の変化が出生率低下要因となっているのは，「子供＝お金のかかる消費財」という考えが強まってきているからであろう。子供1人を幼稚園から大学まで全て公立学校に通わせるだけでも1345万円もの費用がかかってくるのである⁴⁾。子育てコストの増大が，子供を産

3) 内閣府 HP『平成20年版 少子化社会白書』。
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2008/20webhonpen/html/i1111000.html#i1111100>
 4) アリコジャパン HP「ファイナンシャルプランナーによる保険基礎講座」。
<http://www.alico.co.jp/merumaga/fp/main/fp65.html>

みたくても産めない状態を作り出しているとも考えられる。

以上のように、死亡率低下と平均寿命の伸長、そして少子化の進行という要素が絡み合っ、さらに高齢化を一層加速させているのではないかと思われる。

第2節 少子高齢社会のもたらす影響

2-1 労働力人口の減少による労働市場の高齢化

少子高齢社会がもたらす最大の影響は経済的な面であろう。つまり、労働市場に与える影響である。少子化により人口は減少し、それは必然的に労働者数の減少をもたらす。そのうえ社会の高齢化により、労働市場も高齢化していくことになるのである。『平成20年版 高齢社会白書』によると、労働力人口に占める65歳以上の高齢者の割合が1980年の4.9%から2007年には8.2%となり年々増加していることが分かっている。また、2000年をピークに若年労働者数は少子化の影響を受け減少に転じているのである⁵⁾。今後、労働力人口は減少していくものと推計されており、労働力人口の高齢化は一層進展していくものと考えられる。

2-2 労働力人口の減少による経済成長率の低下

労働力人口の減少が与える影響は、労働市場の高齢化だけではない。労働力人口の減少は、同時に経済成長率も低下させることになるのである。

まず、経済成長率とはGDP（国内総生産）の伸び率のことを指す。GDPとは、一国内で一定期間に生産されたモノやサービスの付加価値の合計額のことであり、その生産物は国民の労働により生み出されるのである。つまり、「 $GDP = \text{労働生産性} \times \text{労働力人口}$ 」—①となる。そして、①式を全微分して変化率の式に置き換えると、「 $\text{経済成長率} = \text{労働生産性の変化率} + \text{労働力人口の変化率}$ 」—②となる。この②式において、右辺の一方が去年と今年で変わらず、もう一方だけ1%低下した場合、GDPが1%低下するのは明らかであり、経済成長率はマイナス1%となる。では、労働生産性が仮に技術進歩などによって去年より1%上昇し、労働力人口が1%減少した場合を考えてみるとどうなるだろうか。GDPは去年と同じになり、経済成長率はゼロとなるのである。

したがって、労働力人口の減少はその減少率が労働生産性の上昇率と同程度あるいはそれ以上である場合、経済成長にマイナスに働くことになるのである⁶⁾。

2-3 現役世代の負担の増大による社会保障制度の見直し

1-1で述べた通り、現在5人に1人が65歳以上の高齢者という状況である。つまり、現役世代4人で1人の高齢者を支えているということである。今後少子高齢化が加速していくにつれて現役世代に負担が重くのしかかってくることは必至であり、社会保障制度の維持が困難になるのは明らかである。このような背景のもと実施されたのが年金給付総額の抑制であった。1994年の年金法改正により、老齢基礎年金部分の支給開始年齢（男性）を2001年から、さらに、2000年改正では報酬比例部分の支給開始年齢を2013年から段階的に引き上げていくことが決定されたのである（図表1-3）。

以上より、少子高齢社会の影響による高齢者雇用の必要性をまとめると以下になる。

- 労働力人口減少による経済力低下を阻止するため

5) 前掲 HP 1)。

<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2008/zenbun/html/s1-2-4-03.html>

6) 松谷明彦、藤正巖『人口減少社会の設計』中央公論新社、2005年、57頁。

- 年金支給開始年齢引き上げによる年金空白期間の高齢者所得を確保するため

図表 1-3 公的年金支給開始年齢引き上げスケジュール

基礎年金部分		報酬比例部分		基礎年金部分		報酬比例部分	
2001年	61歳	2013年	61歳	2010年	64歳	2022年	64歳
2004年	62歳	2016年	62歳	2013年	65歳	2025年	65歳
2007年	63歳	2019年	63歳				

※女性は5年遅れで実施

出所：労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーバー・トレンド』, 2007年5月号, 3頁より, 筆者作成。

第3節 高齢者の就業意欲

3-1 我が国の高齢者の高い就業意欲

第2節でみたとおり, 少子高齢社会の負の側面は大きいものがある。しかし, ありがたいことに我が国の高齢者の就業意欲は非常に高い。高齢者の就業意欲について『2005年版 中小企業白書』をみると, 就業希望者割合(うち現在無業ではあるが就業を希望している人の割合)は, 60~64歳では77.7%(16.6%), 65~69歳では59.0%(15.4%), 70~74歳では38.2%(9.3%), 75歳以上では20.0%(3.8%)と年齢を経るごとに就業希望者は減少するものの, 70~74歳でも4割近くもの人が就業を希望しているということは注目に値するであろう⁷⁾。

また, 就業意欲の具体的指標として労働力率が使われるのだが, 我が国の高齢者の就業意欲が国際的に見てどれほど高いかは, 図表1-4の主要国の労働力率をみると明らかである。男性に関して60~64歳層をみてみると, フランス 19.0%, ドイツ 37.7%, デンマーク 48.3%, アメリカ 57.0%, 韓国 65.0%, スウェーデン 65.3%に対して, 我が国は70.7%と, 主要国のなかではかなり高い労働力率を誇っていることが分かる。ゆえに, 我が国の高齢者の就業意欲が諸外国と比較しても高いことは明らかであり, 高齢者を活用することで少子高齢社会を活力あるものにしていこうという本稿のテーマの必須条件を我が国は満たしていると言うことが出来る。

では, なぜ高齢者の就業意欲の高さが高齢者雇用の必須条件になるのかということ, 高齢者雇用というものは働きたい人に道を示すものであり, 働きたくない人には働かなくてもいいという自由を保障する必要があるからである⁸⁾。つまり, 他国では高齢社会を乗り切るために働きたくない高齢者にまで働いてもらうという事態が生じるかもしれないが, 我が国では高齢者の就業意欲が高いためにそのような心配は他国ほどないということである。

3-2 なぜ就業意欲が高いのか

3-1でみたとおり我が国の高齢者は非常に高い就業意欲を示している。では, なぜ世界的にもこれほどまでに高いのであろうか。

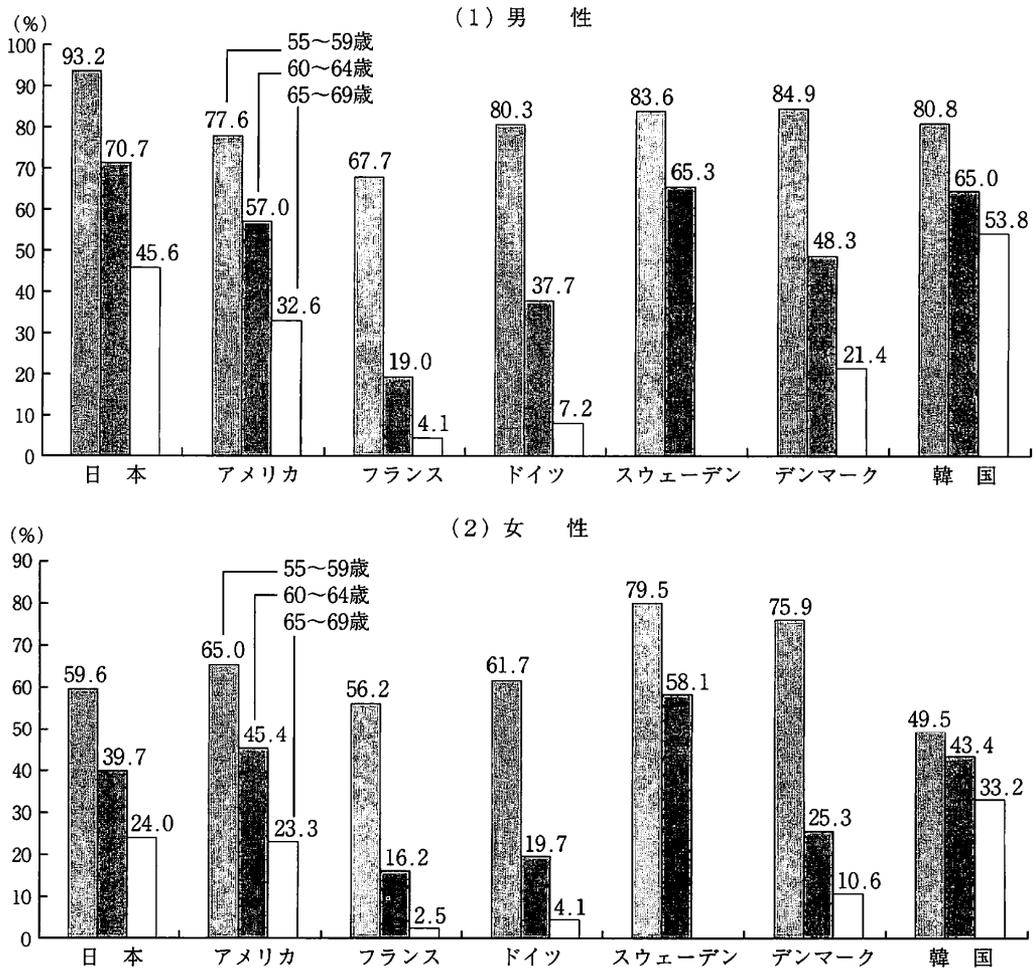
高齢就業者の就業理由について, 『平成18年版 国民生活白書』によると, 男性について55~59歳層では91.7%もの人が「経済的理由のため」に就業しており, 60~64歳層, 65~69歳層でも経済的理由が71.8%, 60.3%と高い割合を示していることが分かった。我が国は高齢期になっても働かないと生活が苦しいような構造になっているのであろうか。この点についてはまた後で述べること

7) 中小企業庁 HP 『2005年版 中小企業白書』。

<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h17/hakusho/html/17325320.html>

8) 田尾雅夫, 高木浩人, 石田正浩, 益田圭『高齢者就労の社会心理学』ナカニシヤ出版, 2001年, 38頁。

図表 1-4 主要国における高齢者の労働力率（2004年）



出所：内閣府 HP『平成18年版 国民生活白書』。

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh030201.html

にする。ここで注目してほしいのは、「健康上の理由」と「いきがい、社会参加のため」という2つの項目である。これらの項目の占める割合が55～59歳層では5%にも満たなかったのに対し、65～69歳では10%強と年齢層の上昇とともに増えているのである⁹⁾。高齢者の就業意欲の高さの理由、つまり経済的理由以外がある程度の割合を占めている意義は非常に大きいと考える。なぜなら、高齢者雇用が難しいとされる大きな理由のひとつが企業コストにあるからである¹⁰⁾。

3-3 経済的理由がなぜ高いのか

3-2で高齢者の就業希望理由に経済上の理由が圧倒的に多いことが分かったが、それがなぜかについてここで述べておく。

9) 内閣府 HP『平成18年版 国民生活白書』。

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh030201.html#06sh030201b

10) 田尾、高木、石田、益田、前掲書8), 39頁。

図表 1-5 社会保障給付(対国民所得比)(2001年)と高齢化率(2000年) (%)

国	総計	うち年金	高齢化率	国	総計	うち年金	高齢化率
日本	23.7	11.6	18.0(2001年)	フランス	38.9	17.1	16.0
スウェーデン	41.5	13.5	17.4	イギリス	28.9	12.3	15.9
ドイツ	38.8	16.3	16.3	アメリカ	17.1	7.5	12.3

出所：労働政策研究・研修機構 HP「データブック国際労働比較2008」と、内閣府『平成16年版 高齢社会白書』ぎょうせい、2004年、13頁より、筆者作成。
http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/09/t9-7_t9-8.pdf

先ほども少し触れたが、理由のひとつは我が国の構造つまり社会保障体制にあると考える。図表 1-5 より我が国における国民所得に対する社会保障給付の割合は、総計でも諸外国に比べて低いことが分かる。さらに、そのうち年金給付の割合は、総計の半分近くを占めてはいるものの、我が国より高齢化率の低い各国（アメリカは除く）よりも低水準なのである。我が国は社会保障給付のうち年金の占める割合が約 5 割ということで、高齢者に手厚い社会保障が出来上がっているように思えるが、実際は高い高齢化率の割には年金給付の水準が低いということがうかがえる。つまり、我が国は高齢者に対する所得保障（年金）がそれほど高くないために経済的に十分でなく、高齢者の労働力率が高くなっている面があると言いうことが出来る¹¹⁾。

第 4 節 我が国の高齢者の雇用情勢

4-1 高い完全失業率，低い有効求人倍率

第 3 節で高齢者の高い就業意欲について述べたが、果たしてその受け皿がきちんと用意されているのであろうか。答えは否である。図表 1-6 より我が国の60歳代の高齢者の完全失業率は近年低下傾向にはある。(1)をみると60～64歳層の完全失業率は全年齢平均のそれよりも大幅に高く、(2)をみると65～69歳層は全年齢平均とそれほど違いはない。しかし、潜在的な失業率でみると、どちらの階層であっても著しく高いことが分かる。ちなみに、『平成18年版 国民生活白書』によると、潜在的な失業率とは、通常失業率に就業したいが求職活動はしていない人を加えたものであり、また、就業したいが求職活動はしていない人とは、総務省「労働力調査」で定義される就業希望者（非労働力人口のうち就業を希望しているものの、求職活動を行っていない者）のうち、「適当な仕事がありそうにない」との理由で求職活動を行っていないものを指すとしている¹²⁾。

一方、有効求人倍率を『平成20年版 高齢社会白書』でみると、2007年度は55～59歳で0.70倍、60～64歳で0.69倍、65歳以上で0.71倍という結果が出ており、前年のそれが順に、0.59倍、0.58倍、0.56倍であったことを考えると改善傾向にはある。しかし、全年齢平均の有効求人倍率が約 1 倍であることと比較すると高齢者の有効求人倍率は著しく低いことが分かる¹³⁾。

したがって、高齢者の雇用情勢は改善してきてはいるものの依然厳しい状況であり、働きたいのに働く機会のない高齢者が多数存在しているのである。

11) 清家篤，山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社，2004年，28頁。

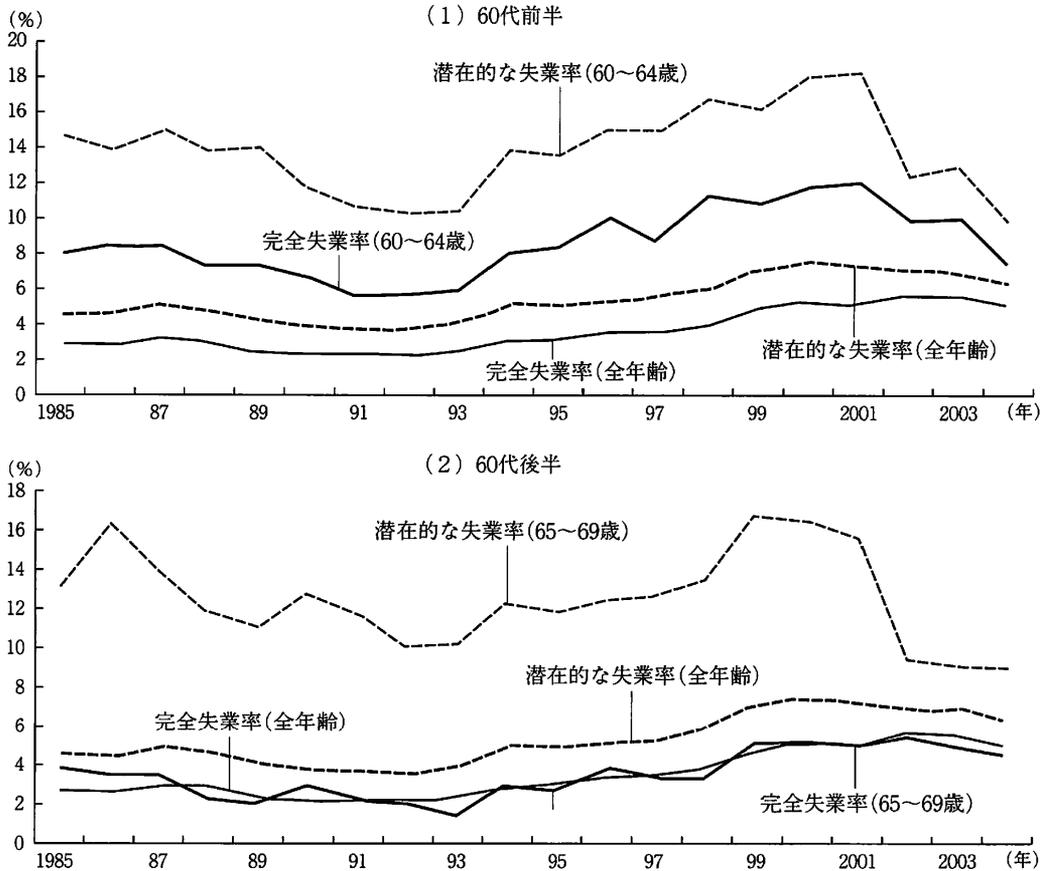
12) 前掲 HP9)。

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh030202a.html#06sh030202a

13) 前掲 HP1)。

<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2008/zenbun/html/s1-2-4-02.html>

図表1-6 年齢階層別完全失業率, 潜在的な失業率



- 備考：1. 総務省「労働力調査特別調査」(1985～2001年)、「労働力調査(詳細結果)」(2002～2004年)により特別集計。
 2. 「労働力調査特別調査」は各年2月の調査結果による。
 3. 「労働力調査(詳細結果)」は年平均値である。
 4. 年齢階層別の完全失業率および潜在的な失業率を示したもの。
 5. 完全失業率は、「完全失業者数/労働力人口」により算出。
 6. 潜在的な失業率は、「(完全失業者数+非求職理由が「適当な仕事がありそうにない」とする就業希望の非労働力人口)/(労働力人口+非求職理由が「適当な仕事がありそうにない」とする就業希望の非労働力人口)」により算出。
 7. 男性のみ。

出所：内閣府 HP【平成18年版 国民生活白書】。

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh03202a.html#06sh03202a

4-2 高齢者の就業阻害要因

高齢者の厳しい雇用情勢を作り上げているものは一体何なのだろうか。考えられる要因として2つ挙げたい。一つは定年退職制度、もう一つは募集・採用時の年齢制限である。以下で、それぞれについて詳しくみていくこととする。

まず、定年退職制度とは年齢だけを理由に従業員を強制的に退職させる制度である。この制度は高齢者の就業率を下げるという量的な面でも、またその能力の十分な活用を妨げるという質的な面でも阻害要因となるのである¹⁴⁾。実際の企業の定年制の状況は、厚生労働省発表の「平成16年雇用

14) 清家, 山田, 前掲書11), 108頁。

管理調査結果の概況」(2004年)によると、定年制を有している企業が全体の91.5%であり、それを100%とした場合、一律定年制を定めている企業が96.8%存在していた。さらに一律定年制を定めている企業のうち、9割近くの企業が定年年齢を60歳としていたのである¹⁵⁾。しかし、3-1でみたとおり60歳を超えても就業を希望している高齢者は多数存在しており、高齢者の意欲とは裏腹に労働市場の整備が出来ていないことがうかがえる。また、4-1より高齢者の有効求人倍率は低く、働きたくても定年とともに労働市場から引退してしまうというケースも考えられる。したがって、定年退職制度はまさに高齢者の就業意欲を損ねる要因であると言える。

次に、募集・採用時の年齢制限であるが、それはまさに低い有効求人倍率の原因であろう。『平成16年版 労働経済白書』によると、仕事に就けない理由として「求人者の年齢と自分の年齢が合わない」の占める割合が35～44歳層では18.2%であるのに対し、45～54歳層では41.8%、55～64歳層では52.4%、65歳以上層では54.5%と年齢の上昇とともに増加していることが分かる¹⁶⁾。つまり、45歳くらいを境にこの年齢を過ぎると年齢制限が厳しくなっていることがはっきりする。

しかし、定年制度については高年齢者雇用安定法の2004年改正によって改善の道が示され、募集・採用時の年齢制限については雇用対策法の改正(平成19年10月1日施行)によりこれまでの努力義務から禁止に改正されたのである。このように、国策としても高齢者の雇用を促していこうという兆しをうかがうことが出来る。

そこで、高齢者雇用の必要性の他方の側面をまとめると以下のようなになる。

- ・高齢者の就業意欲が非常に高いため
- ・上記の理由として経済的理由が多いため
- ・高齢者の雇用情勢が厳しいため

第2章 高年齢者雇用安定法2004年改正と企業レベルの取り組み

第1章で高齢者雇用の必要性について述べたが、本章ではこうした点を踏まえたうえで、行政は高齢者の雇用についてどのような取り組みをしているのか探っていくこととする。第1節では特に2004年改正の高年齢者雇用安定法に焦点を当ててみていく。そして第2節で、この改正を受けた企業の実施状況はいかなるものか把握し、第3節では、実際に企業はどのように取り組んでいるのかについて、具体的な高齢者の活用事例をいくつか紹介する。

第1節 高年齢者雇用安定法2004年改正とは

1-1 概要

第1章でみたように我が国の少子高齢化は急速に進行してきている。このようななかで、我が国の高齢者の就業意欲は世界的に見ても非常に高いことが分かった。こうした状況を踏まえると、我が国の高齢者が長年培ってきた知識や経験を活かして活躍し続けることの出来る労働環境を整備することで、少子高齢化の負の側面である社会保障制度の破綻を食い止めることが出来るのではないかと考えられる。つまり、高齢者が働き続けることで年金給付総額を抑制出来るということである。

15) 厚生労働省 HP「平成16年雇用管理調査結果の概況」(2004年)。
<http://www-bm.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/07.html>

16) 厚生労働省 HP『平成16年版 労働経済白書』。
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/04/dl/04-2.pdf>

このような背景のもと、高年齢者雇用安定法が改正されたのである。

では、どのような改正がなされたのか。改正高年齢者雇用安定法は以下の三つの柱で成り立っている。

- 高年齢者雇用確保措置の義務化 (2006年4月1日施行)
- 高年齢者等の再就職の促進等 (2004年12月1日施行)
- シルバー人材センターが行う一般労働者派遣事業の特例 (2004年12月1日施行)

1-2 高年齢者雇用確保措置の義務化

名称どおり、高年齢者の雇用確保措置が事業主に義務付けられるようになったのである。まず、法定定年年齢については以前同様60歳を維持するという点で変わりなかった。次に65歳までの雇用確保措置については、努力義務から完全に義務化されることになったのである。具体的には、① 定年年齢の65歳までの引き上げ、② 65歳までの継続雇用制度の導入、③ 定年の定め廃止（エイジフリー）といった3つのうち、いずれかの措置を講じなければならないとされたのである。そして、このような措置を講じないという義務違反については次のようになった。つまり、以前は、「公共職業安定所長は、高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るために必要と認める時は、高年齢者を雇用する事業主に対して諸条件整備の実施について勧告することが出来る」とされていたのに対し、改正後は、「厚生労働大臣は、必要な助言・指導をすることが出来、それでも従わないときは、雇用確保措置を講ずべきことを勧告することが出来る」というように、より厳しい制裁が下されるようになったのである¹⁾。

1-3 高齢者等の再就職の促進等

第1章でみたように、高齢者の雇用情勢というものは厳しいものであり、一度離職してしまうと再就職が極めて困難であり失業が長期化するという状況であった。そこで、今回の改正では、高年齢者が定年や事業主の都合で離職することになったものの、本人が就職を希望する場合、以前は、「公共職業安定所長が、必要に応じて事業主に対して再就職援助計画の作成を要請する」という形式だったのが、事業主は「求職活動支援書を交付しなければならない」というように再就職について素早い対応がとられるようになったのである²⁾。また、今回の改正で、募集・採用時の年齢制限についても改正が行われたのではあるが、第1章で述べたように、雇用対策法改正で年齢制限が禁止になったのでここでは割愛することにする。

1-4 シルバー人材センターが行う一般労働者派遣事業の特例

シルバー人材センターについては第3章で詳しく述べることにするが、簡単に言うと、高齢者の雇用を促進している民間団体のことである。シルバー人材センターは高年齢者派遣もっており、その場合、これまでは通常的一般労働者派遣事業同様、厚生労働大臣の「許可」が必要であったのだが、改正により、厚生労働大臣への「届出」があれば可能になり、高年齢者派遣がやりやすくなったのである³⁾。

1-5 改正のポイント

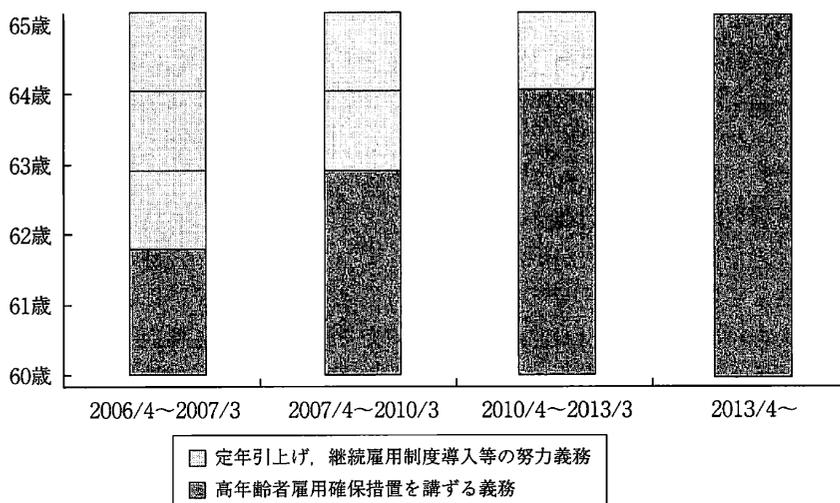
今回の法改正では、高年齢者雇用確保措置の義務化における継続雇用制度の導入において二つの重要なポイントが存在する。

1) 労働調査会「65歳までの高齢者雇用実施のために」、2005年、7頁。

2) 同上資料、8頁。

3) 同上資料、13頁。

図表 2-1 高齢者雇用確保措置の義務化スケジュール



出所：労働調査会「65歳までの高齢者雇用実施のために」、2005年、5頁より、筆者作成。

一つ目のポイントは、「定年または継続雇用制度の対象年齢は直ちに65歳までとなるのではない」ということである。つまり、図表 1-3 の公的年金支給開始年齢引き上げスケジュールの基礎年金部分と図表 2-1 を照らし合わせてみると分かるように、公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、雇用確保措置が義務づけられる年齢も段階的に引き上げていくということである。例えば、2008年現在、公的年金の支給開始年齢は63歳まで引き上げられているので、63歳までの人には年金空白期間を出さないよう絶対に雇用確保措置をとらなければならないということである。ゆえに、65歳までの雇用確保措置が完全に義務付けられるのは2013年4月以降と言うことが出来る⁴⁾。

二つ目の改正ポイントは、「継続雇用制度について、原則希望者全員が対象だが、労使協定で対象者基準を定めることで基準に該当しない者を対象としないことが出来る」とことである。これは、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応がとれるようにするために設けられたものであると言われている。つまり、基準の策定にあたっては労使に委ねられているということである。さらに、労使間で協議が不調に終わった時は「就業規則で継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入出来る」としている⁵⁾。これは、今回の改正における一番の問題点であると言える。労使協定とは事業所において労働者の過半数により組織される労働組合または、組合がない場合は労働者の過半数代表者と事業主の間で協議して結ぶものであるが、しっかりとした労使交渉が行えるような環境にない労働者にとっては使用者側に一方的に決められかねないであろう。さらに、就業規則とは使用者側が一方的に作成出来るものである。もっとも、作成・変更には上記の労働組合・過半数代表者の意見を聞かねばならないとされているが、同意までは不要といったものである。つまり、実質、労働者が雇用を希望したとしても、使用者側が対象となる労働者を選んでいと言っても過言ではないだろう。

4) 同上資料、5頁。

5) 同上資料、6頁。

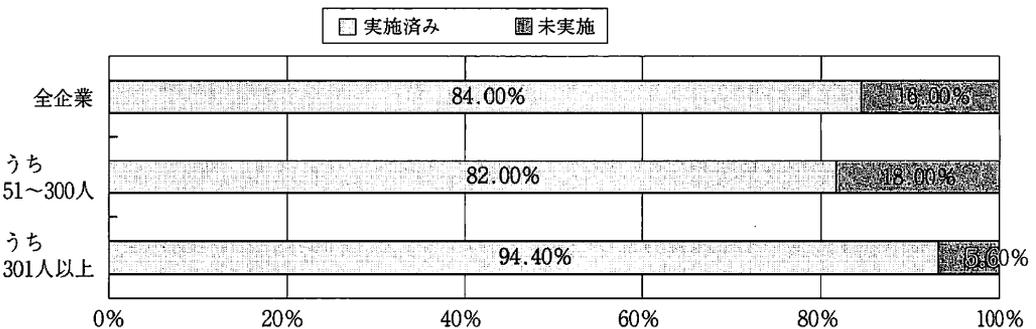
第2節 高齢者雇用確保措置の実施状況

2-1 全体でみた実施状況

2006年4月1日に施行された改正高齢者雇用安定法であるが、その後の企業の対応はいかなるものであったのか。本節では、厚生労働省発表の「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」（2006年）をもとに、2006年6月1日に報告のあがってきた51人以上規模の81,382社の企業における実施状況をみていくこととする⁶⁾。

まず、高齢者雇用確保措置が義務化されたということだが、実際に実施済みである企業は全体の84.0%であり、義務化されたにもかかわらず実施していない企業が一定割合存在している。次に、企業規模別でみると図表2-2より明らかな通り、301人以上規模の企業では9割以上が実施しており、企業規模が大きいほど取り組みが進んでいると言える。さらに、産業別でみると、金融・保険業、電気・ガス・熱・水道業が9割近く実施しているのに対し、情報通信業・農林漁業では8割を切っており、格差がみられる。情報通信業で取り組みが低いのは、高度な情報機器を扱う仕事は高齢者には不適という考えからだろうか。逆に農林漁業が高齢就業者の多い職種であるにもかかわらず低実施割合であるのは、そもそも導入の必要がないという所以なのだろうか。

図表2-2 雇用確保措置の実施状況（企業規模別）



出所：厚生労働省 HP「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」（2006年）より、筆者作成。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/10/dl/h1013-3a.pdf>

2-2 高齢者雇用確保措置の具体的内容

2-1より81,382社のうち84%がいずれかの雇用確保措置を実施したということなので、ここからはその84%にあたる68,324社の具体的な実施内容についてみていく。

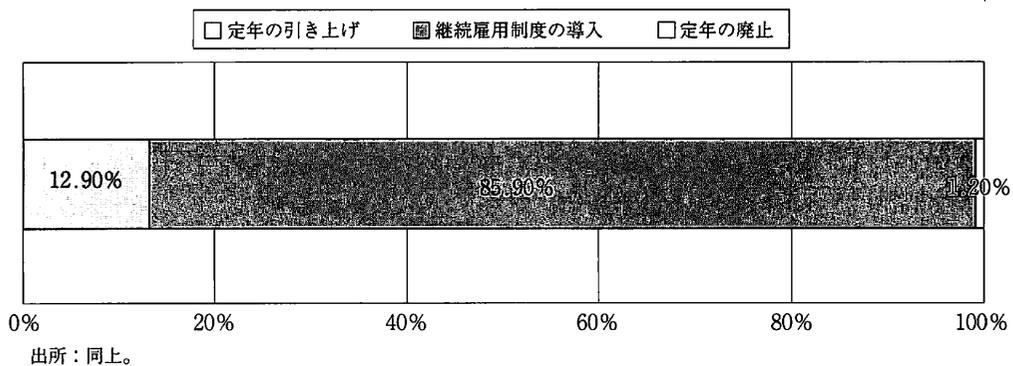
まず、雇用確保措置の上限年齢について、65歳以上とした企業が76.3%、62~64歳とした企業が23.7%であった。これは非常に評価に値することである。なぜなら、今回の調査報告のあった2006年段階というのは、まだ年金の支給開始年齢が62歳であり、図表2-1より、雇用確保措置を義務付けられるのも62歳までの労働者に対してであるからだ。繰り返しになるが、65歳までの雇用確保措置が企業に義務付けられるのは2013年の4月以降であり、それまでは努力義務期間なのである。したがって、雇用確保措置の義務化スケジュールを前倒して2006年時点で65歳以上とした企業が大半であったことは十分評価されるべきことである。

次に、雇用確保措置というのは3つの選択肢が用意されていたのであるが、その内訳についてみ

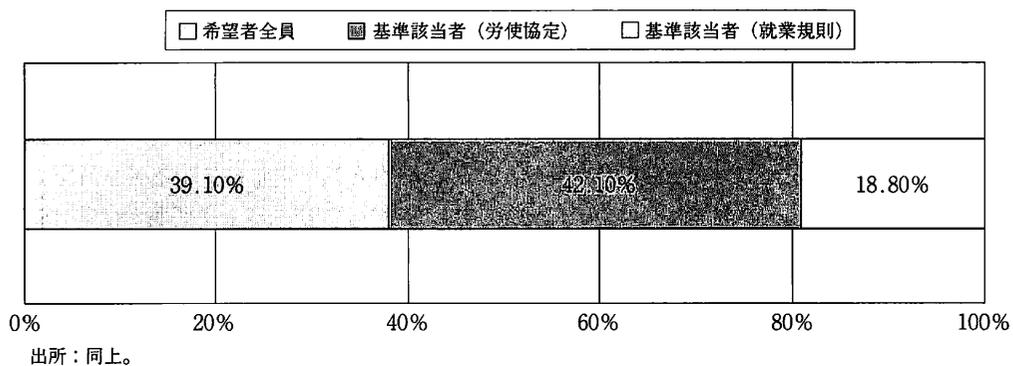
6) 厚生労働省 HP「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」（2006年）。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/10/dl/h1013-3a.pdf>

ると、図表2-3より定年の引上げが全体の12.9%、継続雇用制度の導入が85.9%、定年の廃止が1.2%と、継続雇用を導入した企業が圧倒的に多いことが分かる。では、なぜこれほど継続雇用の採用率が高いのであろうか。非常に興味深いところであるので、これについては2-3で詳しく述べることにする。さらに継続雇用制度に関して、1-5で「継続雇用は原則希望者全員を対象とするが労使協定や就業規則で基準を設けることが出来、基準に該当しない者は対象としないことが出来る」と述べたが、それについて継続雇用導入企業58,665社のうち継続雇用の内訳はどのようなになっているのだろうか。図表2-4より、希望者全員に継続雇用を導入した企業は全体の39.1%であった。つまり、約6割もの企業が継続雇用希望者の基準を定めているということである。また、その中でも就業規則で基準を設けている企業が2割近くあった。1-5で述べたが、この場合企業側に一方的に基準を決められているとも考えられるのである。したがって、希望すれば全ての高齢労働者が働くことが出来るというほど現状は甘くないということが分かる。

図表2-3 高年齢者雇用確保措置の内訳



図表2-4 継続雇用制度の内訳



2-3 なぜ継続雇用なのか

厚生労働省等のリーフレット「65歳までの定年の引上げ等の速やかな実施を!!」によると、継続雇用制度とは、「現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」である。そして継続雇用には「勤務延長制度」と「再雇用制度」という2つの制度があり、前者は「定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度」で、後者は、「定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇

用する制度」である⁷⁾。

厚生労働省により、高齢者雇用確保措置が義務化される前の2004年に実施された「高齢者就業実態調査」によると、定年制がある事業所のうち、すでに継続雇用制度を設けていた事業所は67.5%であった。そして、継続雇用制度がある事業所のうち、勤務延長制度がある事業所割合が40.4%、再雇用制度がある事業所割合が77.7%であった（併用もあるため重複回答⁸⁾）。このデータから継続雇用の中でも特に再雇用を企業が好んでいることが分かる。その理由は、勤務延長の場合、定年到達者を退職させることなく引き続き雇用することになるので処遇も定年前とそれほど変わらないと考えられるのに対し、再雇用は一度契約を打ち切って再び雇用するので定年前の処遇を維持する必要はなく、企業側としても柔軟に対応出来るというメリットがあるからだろう。

また、高齢者雇用確保措置の他の二つの選択肢が選ばれない理由についても検証してみる。その最大の理由は賃金・人事制度にあると考えられる。賃金制度に関していうと、年功賃金のケースでは高齢層が増えるほど賃金も上昇することになり、また勤続年数の長期化によって退職金が増加するというケースも考えられ、企業側の負担が大きくなるからである。一方、人事制度に関していうと、特に定年の定めを廃止してしまった場合、高齢層が勤続し続けることで、昇進スピードの低下やポスト不足の問題を引き起こし、若手の就業意欲を阻害しかねないからである。さらに、これらは企業側にメリットがないだけでなく高齢者にとってもデメリットとなることがある。60歳定年を前提にその後の生活設計をたてていた人からすると、定年の引き上げ又は廃止により60歳時点での退職は自己都合退職とされ不利な退職金を手にすることになるとも考えられるからである⁹⁾。

以上のような要因から、3つの選択肢の中では継続雇用が最も柔軟性に優れ現実的であるため、導入率が高いと言える。

第3節 高齢者活用事例

3-1 定年の65歳までの引き上げ事例

以下では、実際に高齢者を活用している企業の事例を取り上げ、具体的にどの措置をいかに取り入れていったかについて述べる。ここでは、定年の65歳までの引き上げを導入した企業として山口建設工業株式会社¹⁰⁾と株式会社杉澤興業¹¹⁾の事例を挙げる。

第一の事例、山口建設工業株式会社は従業員数83人の建設会社である（従業員83人のうち、55～59歳が12人、60歳以上が11人）。この会社は、定年年齢を65歳とし、定年後は希望者全員を正規社員として、70歳まで勤務延長するとした。このように至ったのは業務内容上の問題と従業員の高齢化という背景があったからである。業務内容上の問題というのは、同社の事業の中心である道路舗装工事は重筋作業がほとんどであり、長年培った経験と高度な技能を要するものであるということ

7) 厚生労働省等「65歳までの定年の引上げ等の速やかな実施を!!」, 2006年, 4頁。

8) 厚生労働省 HP「平成16年高齢者就業実態調査結果の概況」(2005年)。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/04/kekka-j2.html>

9) 寺島社会保険労務士事務所 HP「定年延長と継続雇用制度」。

<http://www5d.biglobe.ne.jp/~terasima/oyakudachijyouhou/teinenencyou/teinenencyou.htm>

10) 高齢・障害者雇用支援機構「高齢者雇用の企業事例ベスト25 (Part 11)」, 2006年, 30～34頁。

11) 高齢・障害者雇用支援機構 HP「高齢者雇用開発コンテスト企業事例」。

<http://www.elder.jeed.or.jp/db/contest/contest.htm>

である。従業員の高齢化とは、先ほど数値で挙げたとおり55歳以上が28%と高齢者の占める割合が高く、今後も進む傾向にあることを意味する。65歳定年制の導入にあたり同社が取り組んだことは、賃金制度の改善、作業環境の改善等である。

賃金制度については、定年を65歳まで引き上げたことで64歳までは60歳直前の同額賃金で減額せず、65歳になり継続雇用を希望する者には年金受給者として64歳時の賃金から受給年金を差し引き、賃金として支給することにしたのである。作業環境については、腰痛の原因となっていた腰をかがめて資材を束ねる作業を改善すべく、器具の考案とフォークリフトの導入を行った。これにより、腰痛が解消され、それと同時に作業効率も上昇したのである。

以上のように、高齢になっても賃金が減額することなく働き続けることの出来る制度を採用したことは、高齢者雇用において評価されるべき事例であると考えられる。

第二の事例、株式会社杉澤興業は従業員数80人の宿泊業を営む会社である（従業員80人のうち、55～59歳6人、60歳以上11人）。同社も定年年齢を65歳とし、希望者全員を正規社員として99歳まで再雇用するとしている。同社は、人口減少・高齢化の著しい過疎の町で雇用の場も限られている地域の人々に雇用創出を図るべく、このような制度を取り入れたのである。この導入にあたり同社の行った取り組みは、高齢者の能力開発と、作業施設の改善、新職務の開拓、労働時間の改善であった。

高齢者の能力開発とは、高齢者のためのパソコン教室を従業員が講師となって無料で実施したことである。近年、宿泊予約はインターネット・メール通信が主流となり、パソコン操作は高齢者が働いていく上で必要不可欠となったからである。作業施設の改善とは、食器洗い機や台車を導入したことである。これにより、皿洗いによる腰痛が改善され、食器の持ち運びなどがスムーズとなり高齢者、女性に優しい職場環境に改善されたのであった。新職務の開拓とは、高齢者の経験を活かして高齢者をガイドとして活用したことである。近年、同ホテルでは定年退職夫婦・個人宿泊客が多くなっており、高齢従業員をガイド役に配置したことで、年齢が近いことから安心して話せるなど宿泊客からも好評を得ることが出来たのである。最後に、労働時間の改善とはワークシェアリングを実現したということである。就労を希望する高齢者の様々な要求に応えるべく、短時間で何人でも働ける職種の見直しを図ったのであった。

以上のように、同社は「99歳まで再雇用」と年齢制限なしとも言っている思い切った制度を導入したが、そのために高齢者が働きやすい職場づくりを忠実に実践しており、この数多くの取り組みこそは十分評価に値するであろう。

3-2 65歳までの継続雇用制度の導入事例

最も多くの企業が採用している65歳までの継続雇用制度を導入した企業として、2社の具体的な事例を挙げる。

第一の事例、アキモク鉄工株式会社¹²⁾は従業員数56人の機械器具製造会社である（従業員数56人のうち、55～59歳7人、60歳以上6人）。同社は定年年齢を60歳とし、定年後は希望者全員を嘱託社員として65歳まで再雇用するとした。この背景として、同社の中高齢化の進行と品質維持が挙げられる。中高年齢化の進行とは、45歳以上の中高齢者が全社員の50%を占めていたということである。品質の維持とは、近年、同社はISO9001を取得し、この品質の高さを今後も維持していくには高度で専門的な技術・技能を若手従業員に継承していく必要があるということである。こ

12) 高齢・障害者雇用支援機構「高齢者雇用の企業事例ベスト20 (Part 12)」, 2007年, 48～52頁。

のために同社が具体的に取り組んだことは、職場環境の改善、技能継承の定例化、健康管理等であった。

職場環境の改善とは、高齢者が扱いやすい数種類のクレーンや切断機等を導入したことである。これにより、作業負担が軽減され、安全かつ作業のスピード、正確さも維持されるようになった。技能継承の定例化とは、高齢者と若年者を組み合わせたチーム編成方式を導入したということである。これにより、高齢者は技能を継承させるという責任感をもって仕事に取り組むと同時に、指導するという場も得ることが出来た。また若年者とペアを組むことで高齢者、若年者双方にとって良い刺激となり、企業全体としての技術力アップにも効果があったのである。最後に健康管理とは、検診の実施や体操の実施である。以前は、年1回の健康診断のみであったのを、月1回、生活習慣病中心とする検診を行うように改めた。また、力仕事が多いため腰痛防止体操を朝礼後に実施するようにしたのである。

以上のように、同社は高齢者を雇用する上で、高齢者に働きがいを与えるとともに、働く上で最も肝心である健康にも配慮した取り組みを行ったのである。

第二の事例、モロゾフ株式会社¹³⁾は従業員数1,833人の洋菓子製造、及び販売を行っている会社である（従業員数1,833人のうち、55～59歳208人、60歳以上82人）。定年年齢は61歳とし、社員については、定年後は希望者全員を嘱託社員として65歳まで再雇用する、またパートタイマーについては、定年後は希望者全員を65歳まで勤務延長するとした。このようにパートにも継続雇用を導入しているのは、同社の従業員構成に特徴があるからである。というのも、従業員数1,833人のうちパートが1,146人とパートが会社全体の約6割を占めているためである（パート1,146人のうち、55～59歳119人、60歳以上62人）。つまり、パートが工場、販売の主力となっており、それを中心に長期雇用、期間限定勤務、短時間勤務など多様な勤務形態が提供されているのである。また、他企業にはない特徴として、同社ではパートで構成される「グリーンメンバー（パートの総称）問題専門委員会」というものを設置している。これと正社員で構成される労働組合が中心となって、双方の継続雇用、仕事の確保、賃金設定などを会社側と協議し制度を作り上げているのである。このような協議のもと取り組まれた成果が賃金制度、能力開発、作業環境、労働時間等の改善である。

まず賃金制度について、社員については退職直前の年収の70%で嘱託社員として再雇用とし、パートについては、賃金そのまま、勤務延長以降は昇給をなくすというように設定した。その結果、社員ではほぼ100%に近い割合で継続雇用を希望し、パートでもほぼ80%が継続雇用を希望している模様である。能力開発についても独自の取り組みがなされている。それは、工場においてチーム単位でシルバー対策（高齢者が働きやすい環境づくり）に関する提案活動に取り組むというもので、提出された提案をメンバー全員で評価し、実施できるものは即実施していこうというものである。作業環境については、高齢者でも持ち運びできるように搬送用のダンボール箱を小型化したり、腰痛防止のため、可能な限り「立ち作業」を「座り作業」に切り替えたりする改善がなされた。労働時間についてはワークシェアリングが実現されたのである。これまでのパートの就労形態は1人で1日6～7時間勤務し、昼休みの1時間は機械を停止させていたのであるが、高齢化に備えパートの就業形態を短時間勤務中心（1日4時間）にシフトさせたのである。これにより、体力的負担が軽減されることから高齢での雇用も可能となり、また昼休み中も機械を稼働し続けることが可能となったので生産性も向上した。

13) 同上資料、42～47頁。

以上のように、同社はパートにも社員とほぼ同等の制度を作り上げており、また、高齢者雇用対策を従業員全員で考え提案し実施している点は注目に値する。なぜなら、高齢者の雇用を高齢者だけのものではなく企業全体で取り組んでいかねばならないという姿勢が感じられるからである。

3-3 定年の廃止事例

図表2-3の高年齢者雇用確保措置の内訳でみたところ、定年の廃止を採用した企業の割合は1.2%であった。その数少ない事例の中からここでは1社だけ紹介する。それは部品工業株式会社¹⁴⁾であり、従業員数137人の建機車体部品製造を行っている会社である（従業員数137人のうち、60～64歳27人、65～69歳12人、70歳以上6人）。タイトルどおり同社では定年年齢はなくエイジフリーである。定年廃止に至ったのは、質の高い若年層の採用が困難な状況であり、高齢者が従業員の約6割を占め、高齢者を活用することで高い技術をもつ人材を確保していこうという背景があったからである。定年廃止にあたり具体的に取り組んだことは、作業環境と労働時間の改善であった。

作業環境については、従来80 kg以上の材料を運搬していたのを、一梱包10 kg以下となる専用ダンボール箱を用いて運搬するよう改善したのである。これにより、労働災害、作業負荷が軽減された。労働時間については、高齢者の生活ニーズに応じた就業の多様化を図るべく、従業員の勤務する日数、時間を選択制にしたのである。具体的には、一月の所定内労働時間を「A. 正社員173時間」「B. 準社員173時間」「C. 準社員130時間未満」と3種類の勤務時間を設定し、さらに、Cの場合には、週3～5日勤務、月50～130時間未満で設定出来るようにした。つまり、短時間勤務、短日数勤務が可能となったのである。年齢に関係なく働けるようにするためには、本事例のように高齢者の生活設計に合わせた就業が不可欠なのだと思う。

以上、5つの企業を例に挙げ具体的な取り組み事例をみてきたが、高齢者を活用する上で企業が改善しなければならない点として、①賃金制度、②職場環境、③労働時間という3つはかなり必須の要素であることが分かった。また、逆に企業が高齢者に求めているものとしては、①高齢者の知識、経験、技能、②高齢者の感性、③若手への指導、技能継承、の3つが挙げられるだろう。まさに、高齢者のニーズ、企業のニーズという双方が合致した高齢者雇用が理想である。

第3章 地域レベルの取り組み～シルバー人材センターを中心に～

第2章で高齢者の雇用に関する行政の取り組みとして高年齢者雇用安定法の2004年改正と、そのもとの企業の動きについて述べてきたが、本章では地域レベルでどのような取り組みをしているのか考察すべくシルバー人材センターを中心に論じていく。ここでは、筆者が大阪府シルバー人材センター協議会を訪問し職員の方から聞き取った話を中心にして、高齢者雇用のポイントを把握する。

第1節 シルバー人材センターとは

1-1 シルバー人材センターとは

シルバー人材センター（以下、センターと略記する）とは、社団法人全国シルバー人材センター事業協会（以下、全シ協と略記する）発行のパンフレットによると、「高年齢者にふさわしい仕事を家庭・企業・公共団体等から引き受け、会員に提供する都道府県知事許可の公益法人」というこ

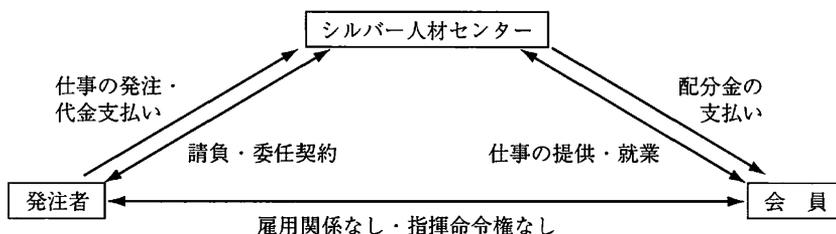
14) 前掲 HP11)。

http://www.elder.jeed.or.jp/db/contest/jg_20071001.htm

とである¹⁾。センターの目的は、全シ協 HP によると、「ボランティア活動をはじめとするさまざまな社会参加を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と活性化に貢献」することである²⁾。

センター会員は、定年退職者などの高齢者で、原則60歳以上の健康で働く意欲のある方を対象としている。会員は定められた会費を納入しなければならない。センターと会員、そして発注者である家庭・企業・公共団体等の関係は図表3-1の通りである。つまり、会員はセンターが請負・委任の形式により受注した仕事を引き受け、その仕事を完成・遂行するとその仕事内容によって配分金を受け取ることが出来るのである³⁾。また、センターでは仕事を提供するだけでなく、仕事に就くための支援も行っている。それが高齢者向けの技能講習であるシニアワークプログラム事業である。シニアワークプログラム事業については第2節で詳しく述べていく。

図表3-1 シルバー人材センターとの関係図



出所：社団法人全国シルバー人材センター事業協会 HP より、筆者作成。
<http://www.zsjc.or.jp/rhx/about/index.html>

1-2 仕事内容について

では、センターは実際にどのような仕事を会員に提供しているのであろうか。全シ協 HP によると、「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業（その他の軽易な就業とは特別な知識、技能を必要とする就業）」と定義されている。具体的には管理分野、折衝・外交分野、専門技術分野、技能を必要とする分野、事務分野、一般作業分野、サービス分野と、7つの分野に分類される。管理分野とは、公民館、駐車場、施設管理など、折衝・外交分野とは、広報などの配布、集金など、専門技術分野とは、補習教室講師、通訳・翻訳、経理事務、パソコンなど、技能を必要とする分野とは、植木剪定、ふすま・障子張り、ペンキ塗り、和洋裁など、事務分野とは、文書管理事務、毛筆筆耕、宛名書き、受付事務など、一般作業分野とは、公園清掃、樹木消毒、除草・草刈、包装など、そしてサービス分野とは、家事援助、子育て支援、介護サービス、観光ガイドなどのことを指している。センターはこのような様々な仕事を家庭・企業・公共団体等から引き受け、会員の希望と能力に応じて提供しているのである⁴⁾。

1-3 シルバー人材センターの歩み

さて、そもそもセンターはどのような経緯から設立されたのであろうか。以下では簡潔にセン

- 1) 社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター」、2008年。
- 2) 社団法人全国シルバー人材センター事業協会 HP「シルバー人材センターとは」。
<http://www.zsjc.or.jp/rhx/about/index.html>
- 3) 社団法人全国シルバー人材センター事業協会、前掲資料1)。
- 4) 前掲 HP2)「シルバー人材センターで行っている主な仕事」。

ターの歴史を追うこととする。

センターは1975年、東京都において「高齢者事業団」として創設された。この当時の高齢化率は7.9%であり、高齢化社会に突入した時代であった。このような急速な高齢化、そして、現役引退後も就労を希望する高齢者の増加が創設の背景にあったのである。同事業団は、「自主・自立・共働・共助」の理念の下、一般雇用にはなじまないが高年齢者がその経験と能力を生かしつつ、働くことを通じて社会に貢献し、生きがいを得ていく機会を確保することを目的として、創設に至ったのである。それから5年後の1980年、国が高年齢者に対する任意的な就業機会を提供する団体を育成する自治体に対し国庫補助を実施するようになり、これをきっかけに「高齢者事業団」から「シルバー人材センター」に名称変更、統一がなされ、センター事業は拡大していくことになる。そして1986年、高年齢者雇用安定法の施行により、高年齢者の就業機会確保のために必要な処置を講ずるよう努めることが国・自治体の責務となってセンターの法制化に至ったのである。

この後、全国各地におけるセンターの設立が飛躍的に上昇していった。そして10年後の1996年、高年齢者雇用安定法が改正され、センターは新たに都道府県ごとに指定されるシルバー人材センター連合の活動拠点として位置づけられるようになる。このことが、都道府県の行う高齢者対策との円滑な連携の下、活動拠点が一体となってセンター事業の効果的展開を可能にしたのである。そして、1998年から先ほど述べたシニアワークプログラム事業が実施されるようになった。最も直近のセンターに関する出来事というのは、第2章で取り上げた高年齢者雇用安定法の2004年改正である。重複になるが、この改正により一般労働者派遣事業が厚生労働大臣への届出で可能となったのである⁵⁾。

第2節 シニアワークプログラム事業

2-1 シニアワークプログラム事業とは

シニアワークプログラム事業とは、高齢者の雇用・就業機会の確保の促進を目的として、60歳代前半層を中心とする高齢求職者を対象に、雇用を前提とした技能講習・合同面接会を無料で実施して高齢者の社会参加や企業の労働力確保のお手伝いをする事業である⁶⁾。運営については、厚生労働省から中央指導事業受託者として全シ協が、また都道府県労働局からシニアワークプログラム地域事業受託者として都道府県センター連合が、事業委託を受けて実施している⁷⁾。そして、このような技能講習会などは業種別事業主団体との協力のもとで開催し、また合同面接会まで行うということでハローワーク等とも連携をとりながら実施されているのである。

シニアワークプログラム事業には3つの講習の種類があり、一般技能講習、介護講習、地域密着技能講習に分かれている。ここでは筆者が2008年11月21日に大阪府シルバー人材センター協議会を訪問し、職員の方からうかがった内容をもとに、大阪府シルバー人材センター協議会主催の2007年度の講習を例に挙げ、それぞれの講習について以下で詳しく述べていく。

2-2 一般技能講習～マンション管理員講習～

まず一般技能講習とは、雇用を前提とした講習で、講習最終日に就職のための合同面接会が実施されるものである。2008年度は全部で11の講習を実施予定で（図表3-2）、講習の種類にもよるが、

5) 同上 HP「シルバー人材センター事業の歩み」。

6) 社団法人大阪府シルバー人材センター協議会「高齢者のためのシニアワークプログラム 技能・介護講習のご案内」, 2008年。

7) 前掲 HP 2)「シニアワークプログラム事業」。

1日5～6時間の講義を6～10日間受講し、無事修了すると最終日の合同面接会に参加出来るというものである。

このようにカリキュラムはなかなかハードなものであるので、高齢になって受講する人がいるのか疑問であったのだが、訪問調査で改めて高齢者の就業意欲の高さを再認識した。一番人気の職種といわれるマンション管理員の講習には、定員45名のところに140～150名の応募があったというのである。このように定員がオーバーした場合には、ある程度までは抽選で絞込み、そこからは事業主団体である会社の人事担当と面接を行って最終的に定員に絞るのである。つまり、このような人気職種では就職以前に講習を受講する段階から競争が始まっているのである。なお、マンション管理員の就職率は40～50%で、この割合は他の講習に比べても高いと言えることが出来る。当職種は企業ニーズもあり、また無事修了すれば誰でも職に就く技能は備わっているのであるが、この割合に落ち着いているのはミスマッチが生じているからである。つまり、高齢者の自宅と勤務地である物件との距離のミスマッチである。しかし、センターではこのようなミスマッチが原因で採用漏れになった人には、近くの物件が出て来次第優先的に紹介を行うことで、講習終了後も積極的にフォローアップしているのである。

講習後3ヵ月後のセンターの追跡調査によると、マンション管理員以外に就職した人も含めて就職率は70%くらいにまで上昇している。なぜマンション管理員以外の就職者も含めるのかというと、「この技能講習をきっかけとして新たにやりたいことを発見した」とか、「この技能講習で身につけたことのおかげで他の就職先に採用されることになった」等、なんらかのきっかけになっている場合が多いからである。以上より、高齢者雇用を進めるうえで自宅と勤務地の距離が近いことは一つのポイントであることが分かる。また、技能講習が直接的にも間接的にも就職に結びついていることが分かる。

図表3-2 2008年度開催予定の一般技能講習（大阪府）

講習名	定員	講習日数	講習名	定員	講習日数
警備員	45	6	ISO9001/14001 認証取得事務補助員	35	8
建設業経理事務補助員	40	7	事務実務補助員	25	8
シニアホテルスタッフ	35	8	病院給食調理補助員	34	10
調理業務補助員	40	9	マンション管理員	45	10

出所：社団法人大阪府シルバー人材センター協議会「高齢者のためのシニアワークプログラム 技能・介護講習のご案内」、2008年より、筆者作成。

2-3 一般技能講習～企業ニーズのある職種～

一般技能講習ではマンション管理員以外にもミスマッチの生じている職種が存在しており、これらを見ていくことで高齢者雇用のさらなるポイントが発見出来るであろう。

ここでは企業ニーズのある職種からみていくこととする。まずは病院給食調理補助員である。これは企業ニーズも高齢者ニーズもある職種で女性受講生が多いのであるが、2007年度の就職者はたったの3名であった。その原因として考えられることのひとつに、早朝の仕事であるからというのがある。これにより、高齢者雇用の上で特に女性の早朝仕事は難しいということが分かる。現代の高齢者にはまだ性別役割分担が根強く残っていると考えられるので、女性が家事をせず早朝から働きに出るのは難しいのではないかと思われる。

次は警備員である。この職種は、企業ニーズが非常にあるものの高齢者ニーズがない職種である。

原因は体力的に困難だということである。特に冬季に開催される講習は、寒いこともあり受講生が非常に少ない模様である。しかし、求人は非常に多く、センター側から合同面接会に参加する企業数を制限しなければならないほどなのである。これにより、高齢者雇用のポイントとして体力的に厳しい仕事は難しいということが分かる。

2-4 一般技能講習～企業ニーズのない職種～

これまでとは逆に高齢者ニーズは非常にあるのに企業ニーズが全くない職種というのが、建設業経理事務補助員、ISO9001/14001 認証取得事務補助員、事務実務補助員といった事務系の仕事である。例えば、事務実務補助員では定員25名のところに60～70名の応募がくるのである。しかし、これらは就職者0名のときも存在する。そもそもこれらの職種に関しては、業務経験やワード・エクセル初級レベルをこなせることなどが受講要件に含まれることもあるので、それが出来、なおかつ講習を受けても就職出来ないのである。この原因には求人の少なさが半端でないことが挙げられる。センター側が合同面接会に参加してもらうためのファックスを約8000社に送付したが、4社しか参加企業がなかったというほど事務系の求人は厳しい現状なのである。ここから分かる高齢者雇用のポイントは、高齢者は事務系の仕事を望んでいるということである。

以上から、一般技能講習におけるそれぞれの職種から高齢者雇用のポイントをいくつか把握することが出来た。

2-5 介護講習、地域密着技能講習

まず、介護講習とは、訪問介護員2級課程の資格を取得することで、雇用・就業機会の拡大を図るものである。具体的には、講義60時間、演習42時間、実習30時間と通算132時間の講習を約3ヶ月かけて受講するのである。介護講習は府内を全5ブロックに分けて実施しており、そのエリア内に居住している人が受講対象者となる。各ブロックの定員32名に対し、130～150名の応募が殺到したとのことである。特に女性に人気の職種であり、受講生の約8割が女性である。しかし、毎年これほどの応募があるわけではないようだ。大阪府の広報紙やそれぞれのブロック内の各市町村広報紙に講習について掲載してもらえた時はかなりの人数が集まるそうだが、それがなかった場合、応募者は少なくなるそうである。また、介護講習は1回開催するのに約300万というお金がかかるが、センターは無料で行っている。しかし、近年予算不足のため、開催回数を2007年の10回から2008年は5回に減少しなければならなくなった。

介護事業は人材が不足しており、企業ニーズのある職種である。老老介護は社会問題化している面もあるが、逆に高齢者同士だから気兼ねなく話せられるとか、そこからコミュニティの形成にもつながるのではないかと考える。したがって、センターの予算アップのために、受講する会員の増加は不可欠なことなのである。会員を増やすためにも、センター事業をより多くの人に知らってもらうためにも市町村の広報紙は重要な媒体であり、行政とのさらなる連携が必要になってくるであろう。

地域密着技能講習とは、地域に密着した雇用就業機会を図ることを目的とした講習会のことであり、各市町村におけるセンター毎に行われるので、各市により開催内容が異なっている。つまり、市のニーズに合った人材を育成するための講習会とすることが出来る。

第3節 シルバー人材センターの現状とその他の地域における取り組み

3-1 シルバー人材センターの現状

センターの会員数は現在減少傾向にある。「高齢者事業団」から「シルバー人材センター」に名称変更・統一がなされた1980年の会員数は46,448人（うち、男性33,442人、女性13,006人）で、その後会員数は上昇していき2004年には772,197人（男性513,763人、女性258,434人）にまで増加した。しかし、それをピークに毎年5,000人程度減少していき、2008年現在、約75万人になっている。

会員数は減少傾向にあるものの、契約金額は右肩上がりの現状である。1980年当時42億円だったのが、平成に入ってから毎年100億円ずつ増加してきており、現在3000億円を突破しているのである。2006年度の契約金額を発注先別でみると、地方公共団体が28%で、家庭・企業が72%を占めている。それを職群別でみると、事務分野が2%、折衝・外交分野が2%、技能を必要とする分野が3%、サービス分野が6%、専門技術分野が13%、管理分野が22%、一般作業分野が51%ということである⁸⁾。ここから、地方公共団体からの仕事の少なさと、事務系の仕事の少なさがみてとれるであろう。

3-2 会員数減少の要因

では、なぜセンター会員が減少しているのでしょうか。理由として就業機会の減少、固定化が挙げられるだろう。今後会員を増強していくためには、これまでにない様々な就業機会の提供が不可欠であると考えられる。そして、会費の値上げも会員の減少に結びついているであろう。会員が減少すると、必然的に総会費も減少するわけで、そうすると介護講習のようにセンターで行える事業が縮小されてしまうので会費を上げざるを得ないということになり、それがまた会員の減少を生むという悪循環に陥る可能性もある。様々な就業機会を確保することで、より多くの会員に雇用の場を提供することが求められるであろう。

3-3 NPO における雇用

地域の取り組みとして、少しNPOにおける雇用にも触れておきたい。NPOとは「Non Profit Organization」の略で、ボランティアなどの社会貢献活動を行う営利を目的としない市民団体のことである。つまり、センターでは少なからず仕事に応じた報酬がもらえるのに対し、NPOは非営利組織なので実際の活動報酬は無報酬のケースが約半分である。

2005年に公表された「高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会」の調査（重複回答）によると、NPOの活動分野としては「保健・医療・福祉」が52.1%、「まちづくり」が40.3%、「子供の健全育成」が37.2%、「社会教育」が30.9%と、このような分野での活動が主となっている。また、参加者の構成としては、NPO事務局・現場でのボランティア活動ともに60歳以上の男性が占める割合が一番多くなっている。また、活動開始時期に関しては常勤被雇用者であった人の約半分が「退職または引退して」活動を始めており、NPOが退職・引退した高齢者のための重要な活動の場であることが分かる⁹⁾。参加目的としては「自分自身の生きがいのため」(67.7%)、「色々な人と交流できるため」(58.3%)が多かった。さらにNPO参加者の経済状況をみると、全体の76.1%が家計に心配はないとしており、比較的経済的に余裕のある人の参加が多いことが分かる。そして、参加者の満足度に関しても「十分満足している」(30.1%)、「多少満足している」

8) 同上 HP「平成18年度全国統計」。

<http://www.zsjc.or.jp/rhx/upload/Statistics/16.pdf>

9) 小峰隆夫，連合総合生活開発研究所『人口減・少子化社会の未来』明石書店，2007年，134～135頁。

(50.8%)と全体の80%近くがNPO活動に満足しているのである¹⁰⁾。

以上、簡単にNPO活動について述べたが、NPOに触れることで筆者はセンターの変質に気づくことが出来た。センターは本来、高齢者の生きがい等を目的として設立されたものであったが、本稿でみていくうちに雇用の促進に重点が移ってきているように感じられたのである。実際、訪問調査でもセンター会員の多くが経済的理由のために就労しているということであった。思うに、シニアワークプログラム事業を始めたあたりからセンターの性質が変わってきたのではないだろうか。しかし、決してセンターを否定するわけではない。むしろ、積極的に高齢者を雇用していこうという姿勢は、NPOよりセンターのほうが強く感じられるのである。だが、現在の高齢者像が多様化している中でNPOにおける雇用もなくてはならないものである。高齢者の満足度も高く、高齢者の生きがいにも直結しているからである。その意味では、両者が並存することで多様な高齢者の就業ニーズを満たすことが出来るのではないだろうか。

おわりに

我が国における少子化・高齢化は今後も急速に進んでいくことであろう。それによる労働力の減少は企業、社会もすでに認識しているところであり、労働力の一つとして高齢者をいかに活用していくかは企業、社会の今後の課題である。高齢者雇用に関する取り組みとして、第2章では高年齢者雇用安定法の2004年改正を受けた企業の取り組みを、第3章では地域つまり社会の取り組みを挙げたが、ここから分かったことを踏まえ今後どのように高齢者を雇用していくべきか提言していく。

第1に、労働時間である。たとえ高齢者の就労意欲が高いといえども、高齢期になってもフルタイムで働き続けることの出来る高齢者ばかりではないだろう。加齢による肉体的問題もあるであろうし、また、仕事と余暇を両立してゆとりある高齢期を送りたいと考えている人も存在するのである。このような多様なニーズをもった高齢者を雇用していくには、労働時間も多様化させる必要がある。つまり、60歳以上の高齢者には、短時間就労やフレックスタイム制などを選択出来るようにすべきである。

第2に、作業環境である。先ほども述べたが加齢による肉体的衰えは避けられないものである。第2章の企業事例からも腰痛に悩まされる高齢者が多いことが分かる。立ち仕事を座り仕事に変えたり、腰に負担のかからない機械を導入したりと、高齢者が肉体的にも働きやすい作業環境を作っていくべきである。

第3に、場所である。第3章でのセンターの訪問調査から分かったように高齢期になると何時間もかけて通勤することは困難になってくるのである。そこで高齢期になると勤務地を労働者側が選択出来る、もしくは企業側が高齢労働者を住居の近くの事業所に転勤させるといった人事管理をしていくべきである。また、さらに高齢者の負担を減らすべく、在宅勤務・サテライトオフィス等を積極的に導入していくべきであろう。

第4に、職務である。高齢者に適した仕事の拡大は不可欠である。特に、第3章からも分かったように高齢者は事務系の仕事を多く望んでいるのである。この点からも先ほどの在宅勤務等は高齢者に適した雇用形態と言えるだろう。また、杉澤興業の事例のように高齢者だからこそ出来る仕事をもっと発見し、それを職務開拓につなげていくべきである。

10) 内閣府 HP「高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会」(2005年)。

<http://www8.cao.go.jp/kourei/kenkyu/np0/05.pdf>

以上、4点について提言したが、企業における高齢者雇用がスムーズに進んでいくとは考えにくい。上述の『人口減・少子化社会の未来』によると、2013年頃までに定年廃止を考えている企業はほぼゼロ、定年の引き上げを考えている企業も2割に満たないという結果が出ており、高齢者雇用は拡大に向かってはいるものの、定年制度改革には至らないということが分かる。つまり、企業では60歳定年制を維持しようという傾向が根強くあるということである¹⁾。そこで、センター・NPOは重要な高齢者就労の場となってくるのである。

1980・90年代における法改正により60歳定年制が広く普及するようになり、センターはまさにこの時代に法制化されることとなったので、60歳定年制時代のものであると言える。現在2004年改正を受け、企業において65歳定年制への引き上げ等雇用確保措置が実施されているなか、センターの対象年齢も65歳へ引き上げるべきでないかという意見が存在する。しかし、それには断固として反対したい。企業における雇用もままならないなか、センターの対象年齢が65歳へ移行した場合、60歳で切り捨てられた労働者の年金空白期間を埋める受け皿がなくなってしまうからである。また、60歳で引退し、その後はゆっくり働こうという生活設計をたてている人もいないのである。よって、今後もセンターは60歳以上を対象として在り続けるべきであろう。そして、多様な高齢者に就業機会を提供するためにNPOにおける雇用も今後さらに重宝されていくべきものである。

これらを踏まえて企業・地域での高齢者雇用を実現していただいたい。強調すべきことは、繰り返しになるが働きたいと思っている高齢者を活用することである。長年勤務し続けてきたのだから高齢者の意思はきちんと尊重すべきである。ワークライフバランスの実現は、当然ながら高齢者も享受すべきであろう。

参考文献一覧

【文献】

- [1] 厚生労働省【平成18年版 厚生労働白書】ぎょうせい、2006年。
- [2] 小峰隆夫、連合総合生活開発研究所『人口減・少子化社会の未来』明石書店、2007年。
- [3] 清家篤『エイジフリー社会を生きる』NTT出版、2006年。
- [4] 清家篤、山田篤裕【高齢者就業の経済学】日本経済新聞社、2004年。
- [5] 田尾雅夫、高木浩人、石田正浩、益田圭【高齢者就労の社会心理学】ナカニシヤ出版、2001年。
- [6] 高山憲之、斎藤修【少子化の経済分析】東洋経済新報社、2006年。
- [7] 玉井金五他【高齢社会への新アプローチ】大阪府雇用開発協会、2006年。
- [8] 内閣府【平成16年版 高齢社会白書】ぎょうせい、2004年。
- [9] 松谷明彦、藤正巖【人口減少社会の設計】中央公論新社、2005年。
- [10] 八代尚宏【日本の雇用慣行の経済学】日本経済新聞社、1997年。
- [11] 渡辺満、小谷朋弘【高齢社会論】成文堂、2000年。

【リーフレット、パンフレット、雑誌】

- ・厚生労働省等「65歳までの定年の引上げ等の速やかな実施を!!」、2006年。
- ・高齢・障害者雇用支援機構「高齢者雇用の企業事例ベスト25 (Part 11)」、2006年。
- ・同上「高齢者雇用の企業事例ベスト20 (Part12)」、2007年。
- ・社団法人大阪府雇用開発協会「全開！高齢者パワー」、2006年。
- ・社団法人大阪府シルバー人材センター協議会「高齢者のためのシニアワークプログラム 技能・介護講習の

1) 小峰、連合総合生活開発研究所、前掲書（第3章、9）、130～133頁。

ご案内」, 2008年。

- 同上「シルバー人材センター」, 2008年。
- 労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーバー・トレンド』, 2007年5月号。
- 労働調査会「65歳までの高齢者雇用実施のために」, 2005年。

【HP】

- アリコジャパン HP「ファイナンシャルプランナーによる保険基礎講座」。
<http://www.alico.co.jp/merumaga/fp/main/fp65.html>
- 厚生労働省 HP「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」(2006年)。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/10/dl/h1013-3a.pdf>
- 同上 HP「平成16年高齢者就業実態調査結果の概況」(2005年)。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/04/kekka-j2.html>
- 同上 HP「平成16年雇用管理調査結果の概況」(2004年)。
<http://www-bm.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/07.html>
- 同上 HP『平成16年版 労働経済白書』。
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/04/dl/04-2.pdf>
- 同上 HP「平成17年 人口動態統計月報年計(概数)の概況」(2005年)。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai05/kekka3.html>
- 高齢・障害者雇用支援機構 HP「高齢者雇用開発コンテスト企業事例」。
http://www.elder.jeed.or.jp/db/contest/jg_20071001.htm
- 国立社会保障・人口問題研究所 HP「人口統計資料集2008」。
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2008.asp?chap=0>
- 社会実情データ図録 HP「主要先進国の平均寿命の推移」(2008年)。
<http://www2.ttcn.ne.jp/~honkawa/1610.html>
- 社団法人全国シルバー人材センター事業協会 HP「シルバー人材センターとは」。
<http://www.zsjc.or.jp/rhx/about/index.html>
- 同上 HP「シルバー人材センターで行っている主な仕事」。
- 同上 HP「シルバー人材センター事業の歩み」。
- 同上 HP「シニアワークプログラム事業」。
- 同上 HP「平成18年度全国統計」。
<http://www.zsjc.or.jp/rhx/upload/Statistics/16.pdf>
- 中小企業庁 HP『2005年版 中小企業白書』。
<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h17/hakusho/html/17325320.html>
- 寺島社会保険労務士事務所 HP「定年延長と継続雇用制度」。
<http://www5d.biglobe.ne.jp/~terasima/oyakudachijyouhou/teinenencyou/teinenencyou.htm>
- 内閣府 HP「高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会」(2005年)。
<http://www8.cao.go.jp/kourei/kenkyu/npo/05.pdf>
- 同上 HP「平成18年版 国民生活白書」。
http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh030201.html
http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh030201b.html
http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh030202a.html
- 同上 HP「平成20年版 高齢社会白書」。
<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2008/zenbun/html/s1-1-1-02.html>
<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2008/zenbun/html/s1-2-4-02.html>

- 同上 HP 『平成20年版 少子化社会白書』。
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2008/20webhonpen/html/i1111000.html#i1111100>
- 労働政策研究・研修機構 HP 「データブック 国際労働比較2008」。
http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/09/t9-7_t9-8.pdf