

齊藤 奏子

政策・経済研究部
研究員

企業に求められる高齢者雇用対応

1. 高齢者の労働市場における需給の不一致

日本では人口減少や少子高齢化に伴い、今後も生産年齢人口の減少が続くと予想されている。一方で、健康寿命は男女ともに年々延伸し、健康な高齢者が増加している。そのため政府は、高齢者が能力を発揮し活躍できる機会を確保する取組みとして、「高年齢者雇用安定法」の改正を重ね、就業機会を確保すべき年齢を段階的に引き上げてきた（図表 1）。当該法改正が奏功したこともあり、総務省統計局「労働力調査」によると、65歳以上の労働力人口は493万人（2000年）→922万人（2020年）と20年間でおよそ2倍に増加している。

図表 1 「高年齢者雇用安定法」の改正の推移

1986年	60歳以上定年（努力義務化）
1990年	希望者全員、定年後再雇用（努力義務化）
1994年	60歳以上定年（義務化）
2000年	65歳までの雇用確保（努力義務化）
2004年	65歳までの雇用確保（義務化）
2012年	希望者全員、65歳まで雇用（義務化）
2020年	70歳までの就業機会を確保（努力義務）

出所：明治安田総研作成

しかしながら、総務省統計局「2017年就業構造調査」では、65歳以上で仕事に就けない就業希望者が全国に218万人いるという結果が示された。高齢者の労働市場では労働力人口が増加しても、就業希望者（供給）が就業機会（需要）を上回る需給の不一致が存在している。内閣府「令和元年度 高齢者の経済生活に関する調査結果」によると、収入のある仕事に就きたいと希望する人を対象（60歳以上）に「現在仕事をしていない理由」を尋ねたところ、「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（26.9%）」「家族の介護や家事のため（15.7%）」「勤務場所・時間など条件が合うところが見つからない（12.7%）」等といった回答が多かった。これは、働く意欲があっても、健康・年齢・勤務地・時間といった諸条件で就業できない労働余力が存在することを示している。

2. 高年齢者雇用安定法の改正

そうしたなか、働く意欲がある高齢者が能力を十分に発揮できる環境の整備を目的とし、2020年に高年齢者雇用安定法が改正され、2021年4月に施行された（以下「改正法」という）。今回の改正法では、企業は労働者の就業機会を確保する年齢を65歳から70歳に引き上げることを努力義務とした。改正の具体的な内容は図表 2 のとおりである。就業先での雇用による措置（高年齢者就業確保措置：図表 2 改正後の①②③）に加え、雇用によらない措置（創業支援等措置：図表 2 改正後の④⑤）が追加された。

図表 2 2021年施行「高年齢者雇用安定法」の改正前と改正後の比較

改正前	改正後	
① 65歳までの定年引き上げ	① 70歳までの定年引き上げ（変更）	} 高年齢者 就業確保措置
② 65歳までの継続雇用制度を導入	② 70歳までの継続雇用制度を導入（変更）	
③ 定年制廃止	③ 定年制廃止（変更なし）	
—	④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	} 創業支援等 措置
—	⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業	

出所：厚生労働省「第 87 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会」資料を基に明治安田総研が一部加筆・修正

3. 改正法が高齢者の労働市場における需給の不一致に与える影響

2021年2月の帝国データバンク「雇用動向に関する企業の意識調査」によると、労働者の70歳までの就業機会を確保するために企業が予定している対応（複数回答可）として、「継続雇用（25.4%）」「業務委託契約（6.9%）」「定年制廃止（5.1%）」「定年引上げ（3.4%）」等が挙げられた。「（現段階で）対応は考えていない（32.4%）」「分からない（14.9%）」と回答した企業は4割強に上ったが、半数以上の企業は高齢者の就業機会の拡大を前向きに検討していると言える。今後は、現在仕事をしていない理由として「健康上の理由」の次に多かった「年齢制限で働くところが見つからない」という需給の不一致要因の緩和につながる事が期待される。

ただし、建設従事者や運送従事者などの体力や集中力を要する職種は、安全確保の問題から70歳までの雇用に慎重にならざるを得ない。70歳までの雇用機会の確保を進めるためには、企業は労働時間の制限や労働環境の整備を徹底する必要がある。さらに、労働者が継続雇用の対象となった場合に、仕事内容は変わらずに賃金だけが下がると、労働者のモチベーションが低下する可能性があることから、その対策として仕事内容に応じた適切な賃金設定を徹底するなどの企業努力が必要と考える。また、創業支援等措置の導入により、企業は雇用という就業形態によらず高齢者の就業機会を増加させることができるが、労働基準法等の労働関係法令は適用されない。労使間のトラブルを回避するため、創業支援等措置の導入について労働組合の同意を得る際には、労働基準法の適用外の労働条件を十分に説明する必要がある。

4. 企業に求められる高齢者雇用への対応

3項で述べたように、改正法の施行により高齢者の労働需要が増え、就業希望が実現されていくことで、需給の不一致は緩和する方向へ進むと筆者は考える。加えて、生産年齢人口の減少が見込まれるなか、今後も企業が技術力を維持し、労働力を安定的に確保するために、より多くの高齢者が働けるようにすることが望ましい。そのために、企業は改正法で定められた努力義務に加えて、以下の2点にも取り組むことが期待される。

1点目は、雇用において働き方に柔軟性を持たせることである。1項で紹介した内閣府の調査によると、現在仕事をしていない理由のうち「健康上の理由」「家族の介護や家事のため」は状況の個人差が大きいため、各々が短時間・短日数勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を選択できることが望ましい。企業は柔軟な働き方のさらなる普及を進め、場所や時間にとらわれない働き方を選択できるようにすることが期待される。短時間・短日数勤務に関しては、企業が普及を進めると同時に、通常勤務の人へ業務のしわ寄せがいかないように人員の確保・配置に配慮することも大切である。また、テレワークに関しては、企業側が環境整備を進めると同時に、高齢者自身もPCスキルを身に付ける等の努力が必要であることは言うまでもない。

2点目は、介護休業制度などを利用しやすいように、社内における理解を得やすい雰囲気づくりに取り組むことである。仕事をしていない理由として「家族の介護や家事のため」を挙げた割合は3番目に多い15.7%（1項掲載の内閣府調査より再掲）であるほか、総務省「就業構造基本調査」によると、介護が原因で離職する人は年間約10万人で推移している。また、介護休業制度などの社内制度はあるが、制度の利用率は低く、介護をしている雇用者の90.2%は制度を利用していないことが明らかになっている（厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」より）。企業は、介護休業等の制度を利用しやすい雰囲気をつくるべく、仕事と家庭の両立について気兼ねなく相談できる環境を整えることが重要である。育児・介護休業法においては、仕事と家庭の両立に関する規程の策定・周知を担当する職業家庭両立推進者を選任することが努力義務とされており、企業が職場における相談役にもなる職業家庭両立推進者の選任を徹底することも有効と考える。