

### 第三章 定年後の継続雇用制度と労働条件変更の実態

#### 第1節 はじめに

急速な高齢化の中で、働く意欲と能力のある高年齢者が、その能力を発揮して、希望すればいくつになっても働くことができるような就業環境の整備を図ることが重要な課題となっている。近年、雇用と年金を接続させるための政策導的な法整備が急速に進んだが、継続雇用制度における労働条件の多くが労使に委ねられている関係上、現状を把握するには、継続雇用で働く高年齢者の就業や生活に関する実態や意識等を理解することが必要となる。そのために、本章では高年齢者を対象にした調査結果を分析、整理することにより、問題の所在を明確にすることを目的とする。

#### 第2節 高年齢者の就業実態

「60代の雇用・生活調査<sup>73)</sup>」によると60代前半層(60ないし64歳)の高年齢者のうち、2014年6月に収入になる仕事をした者(以下「就業者」という。)は6割を占めている。性別に就業者の割合をみると、男性が7割を超えているのに対し、女性は5割程度となっており、全体としては男性の方が女性よりも20%ポイント以上就業率は高くなっている。一方、収入になる仕事をしなかった者(以下「不就業者」という。)で、仕事をしたいと思いつながら仕事に就けなかった者(以下「就業希望者」という。)は男女とも1割程度であるが、仕事をしたいと思わなかった者の割合は、女性で4割近くを占めており、男性よりも25%ポイント以上高い。なお、5年前の調査と比べると、高年法改正の影響からか、高年齢者の就業が進んでいることが見受けられる。

##### ■高年齢者の就業状況

	就業者	不就業者	仕事をしたいと思いつながら仕事に就けなかった者	仕事をしたいと思わなかった者
2014年男性	<u>74.8%</u>	25.2%	10.8%	<u>13.2%</u>
2014年女性	<u>50.8%</u>	49.2%	10.1%	<u>38.5%</u>
2014年全体	<u>62.7%</u>	37.3%	<u>10.4%</u>	26.0%
2009年全体	<u>60.7%</u>	39.3%	<u>11.7%</u>	27.5%

また、60代前半層の「正社員」の比率は全体で25.5%と、60歳前に比べ大幅に減少している。逆に、「パート・アルバイト」は約4割を占め、特に、女性は6割を超える状況にある。また、男性では「嘱託<sup>74)</sup>(24.1%)」が大きな割合を占めるようになってきている。

##### ■雇用者の雇用形態

<sup>73)</sup> JILPT・前掲注(24)。

<sup>74)</sup> 法的に明確な定義はないが、非常勤の者が多く、例として地方公務員法(昭和25年法律第261号)3条3項3号において、「特別職は、次に掲げる職とする。臨時または非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」と定められている。

	正社員	パート等	嘱託	契約社員
2014年男性	31.7%	20.1%	<u>24.1%</u>	15.7%
2014年女性	17.4%	<u>65.3%</u>	7.7%	4.6%
2014年全体	<u>25.5%</u>	<u>39.6%</u>	17.0%	10.9%
2009年全体	25.2%	38.2%	27.6%	

60代前半層の就業者が働いた日数は、全体の約7割が週5日以上働いている。男女別の就労日数では、男性が10ポイント以上高いが、男女とも6ないし7割が正社員と同程度の就労日数の高年齢者が存在している。就業者1日当たりの就労時間は、全体では「8時間以上」が5割を占め、男女別では、男性は、「8時間以上」が7割を占め、女性は、「3～7時間」が6割を占めている。したがって、男性の7割以上が正社員と同程度の就労日数・就労時間で就労していることが推測できる。

■ 就業者の就労日数

	1～9日	10～14日	15～19日	20～24日	25日以上
2014年男性	4.4%	8.8%	9.8%	<u>55.0%</u>	<u>19.1%</u>
2014年女性	9.2%	11.1%	15.1%	<u>44.4%</u>	<u>15.4%</u>
2014年全体	6.5%	9.7%	12.0%	<u>50.6%</u>	<u>17.5%</u>
2009年全体	7.0%	8.9%	13.3%	44.3%	23.9%

■ 就業者の1日当たりの就労時間

	1～2時間	3～7時間	8時間以上
2014年男性	1.1%	25.7%	<u>70.5%</u>
2014年女性	4.0%	<u>61.5%</u>	29.6%
2014年全体	2.3%	40.4%	<u>53.6%</u>
2009年全体	41.6%		53.7%

60代前半層の就業者が仕事をした最も主要な理由は、5年前の調査と同様、「経済上の理由」が6割を超え、第2位の「いきがい、社会参加のため」の1割程度など他を大きく引き離している。したがって、定年後も働き続ける高年齢者の多くは、経済的理由から働き続けなければならない、弱い立場の労働者であることが推測される。

■ 就業者の働いた最も主要な理由

	経済上の理由	健康上の理由	いきがい	頼まれた	時間に余裕
2014年男性	69.3%	4.2%	7.1%	4.6%	3.1%
2014年女性	54.8%	2.3%	15.2%	8.0%	6.2%
2014年全体	<u>63.4%</u>	3.4%	<u>10.4%</u>	6.0%	4.4%
2009年全体	<u>66.9%</u>	4.8%	10.9%	5.5%	5.3%

### 第3節 高年法における継続雇用制度の実態

「高年齢者の雇用状況<sup>75)</sup>」によると、雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は99.2%（対前年差1.1ポイント増加）となっており、企業規模別の実施状況は、従業員301人以上の大企業で99.9%（同0.4ポイント増加）、300人以下の中小企業で99.1%（同1.1ポイント増加）と、ほぼ全ての企業で導入済みの状況にある。また、60歳定年企業における定年到達者のうち、継続雇用された者は82.1%、継続雇用を希望しない定年退職者は17.7%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は0.2%となっている。

雇用確保措置の内訳は、①「定年の引上げ」は15.7%（同0.1ポイント増加）、②「継続雇用制度の導入」は81.7%（同変動なし）、③「定年制の廃止」は2.6%（同0.1ポイント減少）となり、継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が圧倒的に高くなっている。また、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業のうち、希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は67.1%（同0.9ポイント増加）、高年法の経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業（経過措置適用企業）は32.9%（同0.9ポイント減少）となっている。

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業の継続雇用先について、自社のみである企業は93.4%（同0.3ポイント増加）、自社以外の継続雇用先（親会社・子会社、関連会社等）のある企業は6.6%（同0.3ポイント減少）である。また、2014年6月1日から2015年5月31日までの間に、経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、基準を適用できる年齢（61歳）に到達した者のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は90.1%、継続雇用の更新を希望しなかった者は8.0%、継続雇用を希望したが基準に該当せずに継続雇用が終了した者は1.9%となっている。

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は72.5%（同1.5ポイント増加）で、企業規模別では、従業員301人以上の大企業で52.7%（同0.8ポイント増加）、300人以下の中小企業では74.8%（同1.6ポイント増加）となり、中小企業の方が20ポイント以上高くなっている。この要因は、中小企業は新規学卒者の採用が難しく、また、若手社員の離職率も高く、人材がなかなか定着しない悩みを抱え、慢性的な人材の不足感があり、高年齢者の活用が不可欠となっていることが挙げられる。

なお、70歳以上まで働ける企業は20.1%（同1.1ポイント増加）であり、企業規模別には従業員301人以上の大企業で12.7%（同0.9ポイント増加）、300人以下の中小企業で21.0%（同1.2ポイント増加）と、こちらも中小企業の取り組みが進んでいる。

<sup>75)</sup> 厚生労働省は、「平成27年・高年齢者の雇用状況（2015年6月1日現在）」の集計結果を公表した。（2015年10月21日）（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101253.html>、最終確認2015年11月19日）。

「60代の雇用・生活調査<sup>76</sup>」によると、継続雇用制度で60代前半層に適用された制度は、全体で「再雇用制度」が76.4%、「勤務延長制度」が17.1%と、「再雇用制度」によって再雇用された者が圧倒的に多い状況にある。また、5年前の調査時と比べると、「勤務延長制度」から「再雇用制度」へ移行している傾向が見受けられる。

■継続して雇用された際に適用された制度

	再雇用制度	勤務延長制度
2014年男性	79.9%	15.2%
2014年女性	66.7%	22.2%
2014年全体	<u>76.4%</u>	<u>17.1%</u>
2009年全体	<u>67.0%</u>	19.1%

第4節 継続雇用制度における労働条件変更の実態

定年前と同じ企業に継続雇用されている60代前半層に、定年前後の仕事の内容の変化について尋ねたところ、「変わっていない」と答えた者が5割を超えている。また、定年直後の賃金額の変化を尋ねたところ、「賃金額は減少した」が8割を超え、「賃金額はあまり変化していない」とした回答は1割程度となっている。

したがって、3割程度の者は、仕事の内容が変わっていないのに、定年前後で賃金が減少していることが推測できる。また、定年直後の賃金額の減少率については、「41～50%減」が最も多く、「31～50%減」が4割、「51%超減」が3割近くも占めている。

■定年到達後の仕事の内容の変化

	全く別の業務分野の仕事	同じ分野で責任が変わった	業務内容の一部が変わった	変わっていない
継続雇用者	6.9%	35.1%	3.4%	<u>51.2%</u>

■定年に到達した直後の賃金額の変化

	賃金額は減少	変化していない	増加した
継続雇用者	<u>83.8%</u>	<u>10.4%</u>	1.0%

■全賃金額の減少率

	～10%	～20%	～30%	～40%	～50%	～60%	～70%	71%～
継続雇用者	4.7%	8.0%	15.7%	15.2%	<u>25.2%</u>	<u>13.0%</u>	<u>10.3%</u>	<u>4.3%</u>

60代前半層の継続雇用者で「賃金額が減少した」と回答した者に、賃金が下がることについて受けた説明（複数回答）について尋ねたところ、「会社は雇用確保のために

<sup>76</sup> 今後の高齢者に関する労働政策立案のための基礎資料として広く活用することを目的として、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）が、2014年7月から8月にかけて高齢者の就業や生活に関する実態や意識等の調査を行った。（2015年7月31日公表）（[HTTP://WWW.JIL.GO.JP/INSTITUTE/RESEARCH/2015/135.HTML](http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/135.html)、最終確認2015年11月19日）。

再雇用するのだから賃金低下は理解してほしい(36.6%)」が4割近くで最も多く、「特に説明はなかった(34.2%)」も3割以上を占めている。また、「在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るので収入は変わらない(12.0%)」とする説明も1割以上ある。なお、「仕事の責任の重さがかなり変わるので前と同じ賃金は支払えない(6.7%)」や、「役職から外れたのだから、前と同じ賃金は支払えない(7.0%)」といった、仕事や役割の変化に応じた賃金減額であることの説明は1割程度に過ぎない。

「賃金額が減少した」と回答した者に、賃金が下がったことについての考え(複数回答)を尋ねたところ、容認する意見として「雇用が確保されるのだから、賃金の低下はやむを得ない(47.7%)」、「仕事によって会社への貢献度は異なるので賃金が変わるのは仕方がない(13.9%)」、「仕事は全く別の内容に変わったのだから、賃金の低下は仕方がない(4.5%)」となっている。容認しない意見として「仕事がほとんど変わっていないのに、賃金が下がるのはおかしい(33.7%)」、「仕事の責任の重さがわずかに変わった程度なのに、下がり過ぎだ(21.2%)」、「会社への貢献度が下がったわけではないのに賃金が下がるのはおかしい(20.6%)」、「在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るからといって下げるのはおかしい(14.2%)」となっている。

賃金額の減少を容認する意見(66.1%)と、容認しない意見(89.7%)では、20ポイント以上容認しない意見が上回っており、不満を感じている者が相対的に多いといえる。ただし、容認する意見には、「雇用が確保されるのだから、賃金の低下はやむを得ない(47.7%)」とする回答が含まれており、賃金額の減少に不満を感じながら、経済的理由から働き続けなければならない立場の者が、我慢して働いていることが見受けられる。

また、50歳前後からの高齢期に適用される賃金制度の見直しについて尋ねたところ、「65歳定年制度が進まない根本原因なのだとしたら、賃金制度の検討には今すぐ着手すべきだ(24.2%)」、「賃金が仕事の内容を反映したものとなるなら検討する意義はある(23.0%)」とした賛成意見が5割程度ある一方、反対意見(「定年ぎりぎりまで高い賃金が確保できるなら制度を見直す必要はない(12.4%)」、「仕事の内容や肩書きも下げられるのであれば、やる気を損ねるので反対(4.6%)」、「職務内容は50歳代に変わってきているので下がる制度の導入は困る(4.3%)」)も2割以上存在している。

これらのことから、定年後、高齢者に納得して働いてもらうためには、50歳前後からの賃金制度のあり方を再検討する時期に来ていることは多くの高齢者も認識しているが、これらの選択は高齢者間での格差が拡大することを意味している。

## 第5節 おわりに

高年法は、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に対して①定年の引上げ、②続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの雇用確保措置を講じるよう義務付けているが、企業の81.7%が②続雇用制度の導入を選択している。この続雇用制度には「再雇用制度<sup>77)</sup>」と「勤務延長制度<sup>78)</sup>」があるが、76.4%が再雇用者制度を選

<sup>77)</sup> 定年年齢に到達した者を一旦定年退職させた後、再び雇用する制度。

<sup>78)</sup> 定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き

択しており、年々再雇用制度への移行が進んでいる。また、60代前半層の男性の7割以上が、定年前社員と同程度の就労日数・就労時間で、嘱託や契約社員の雇用形態で就労しており、女性の6割超がパート・アルバイトの雇用形態である。そして、これら60代前半層が、定年後も働き続ける理由として、63.4%が経済的理由を挙げている。

高年法の継続雇用制度により定年前と同じ企業に継続雇用された51.2%が、定年前後の仕事の内容や責任が変わっていないと答えている。しかし、定年直後の賃金額が減少したとする者が83.8%を占め、仕事の内容や責任が変わらずに賃金が減少した者が3割程度いることが推測される。また、定年直後の賃金額の減少率は、「41～50%減」が最も多いが、「31～50%減」が40.4%、「51%超減」が27.6%を占めている。また、賃金が下がることについての企業からの説明の36.6%が、「会社は雇用確保のために再雇用するのだから賃金低下は理解してほしい」とする内容である。これに対して、高年齢者は、「仕事がほとんど変わっていない(33.7%)」、「仕事の責任の重さがわずかに変わった程度(21.2%)」、「会社への貢献度が下がったわけではない(20.6%)」、「在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るからといって、賃金を下げるのはおかしい(14.2%)」と不満が大きい反面、「雇用が確保されるのだから、賃金の低下はやむを得ない(47.7%)」とする、諦めが広がっている。

政府が高年齢者雇用を進める理由の一つである、労働力人口の減少を補う貴重な人材としての高年齢者の姿は、上記調査結果からうかがうことはできない。そこには、定年後に働かなくとも経済的に困らない少数の高年齢者と、経済的理由から労働条件に不満を持ちながらも働き続けることを選択せざるを得ない弱い立場の高年齢者が多数存在している。

高年法は各企業の実情に応じた継続雇用制度の導入を促している関係から、高年齢者はさまざまな雇用形態や労働条件で就労することが予想され、本稿で検討する高年法の継続雇用制度における賃金減額も、複数のタイプ別に検討することが必要になる。具体的には、①勤務延長制度正社員型における労働条件変更、②勤務延長制度短時間正社員型における労働条件変更、③再雇用制度契約社員型における労働条件変更、④再雇用制度短時間社員型における労働条件変更が考えられる。

---

雇用する制度。例として国家公務員法(昭和22年法律第120号)81条の3において「(定年による退職の特例)任命権者は、定年に達した職員が前条第1項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性またはその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、同項の規定にかかわらず、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。」と定めている。