

## 公的年金と高齢者の就業

西 道 彦  
浦 川 安 宏

### はじめに

今日、世界の先進国は、めざましい医療技術の発展と制度の整備、栄養保健水準の向上と社会保障制度の充実により、平均寿命は年々延伸し高齢者人口は増加し続けている。一方で、出生率の低下により若年者人口は減少し、長期にわたり維持してきたピラミッド型年齢別人口構成は、下方（若年者）部分に広がりのない「釣り鐘型」や、安定の悪い「提灯型」といわれる形状を示すようになってきている。とくにわが国の長寿化はその程度と水準において最高レベルであり、それは同時に高齢者自身の生活状況や高齢者を取り巻く環境のみならず経済社会や地域行政にも大きな影響を与えている。

高齢者の生計の維持を考えると、そこには伝統的大家族主義に支えられた老後を期待することは今や空想に過ぎないのかもしれない。戦前や戦後の高齢者の生活は主として長子を戸主とした同居家族の中で維持され、三世同居の世帯が一般的であった。しかし、高度経済成長期の人口の都市集中とそこで定着した核家族主義は、過疎地にとり残された老人世帯からは限界集落を生み、都市部では連れ合いを亡くした独居老人世帯の問題を提起した。そして都市集中化と核家族化の先鋒であった団塊世代が、まもなく65歳の高齢者年齢となり、2020（平成32）には後期高齢者の域に

到達する。国立社会保障・人口問題研究所の推計では、毎年、出生数の2倍の150万人が死亡するが、高齢化率は30%を超える。いわゆる「2020年問題」である。そしてわが国の人口構成はさらに上が膨らんだ「逆ピラミッド型」の形容を示すことになる。高齢者の就業志向に大きな影響を及ぼす要件はなにより経済的要因であり、貯蓄の程度や仕事以外の収入と就業志向とは反比例する傾向にある。

雇用労働者にとって、労働収入の停止とは「定年」のことであり、平均寿命が短い時代は「停年」という表記を用いて、それは55歳に設定されるのが一般的であった。停年とは労働生活の終わりであり、それは労働市場からの撤退を意味していた。しかし、平均寿命が伸びた今日、55歳はもとより、60歳で退職するとしても、それは就業規則の定めた定年に過ぎない。もちろん労働市場からの撤退を意味するものではないし、高齢者に就業意欲がなくなるものでもない。

とくに高齢者の場合は在職中の貯蓄の残額に拘らず、健康状態などを考慮して、単一的に判断することはできないが、仕事以外の収入として高齢者の就業志向に大きな影響を与えるのは「年金」である。退職した雇用労働者にとっては、退職と年金の受給開始との間に時間的空間のないことが理想的であろう。退職した翌日から年金を受け取ることができるのであればそれに越したことはない。しかしながら、逼迫する年金財政は、現役層に対しては年金保険料の引き上げを強いる一方で、高齢者層には年金受給開始年齢を引き上げるなどの厳しい現実と直面していると言わざるを得ない。さらに一昨年来の「消えた年金」など、年金制度そのものに対する不信感の高まるなか、国民の不安を払拭し、老後の生活の安定を図るためにも年金制度の充実と高齢者の雇用の確立は欠かせない方策であると言えよう。

本稿では、わが国の年金制度の変遷と実態、そこに関わる高齢者の就業志向への影響についての検討を試みた。

## 第1章 高齢化と高齢意識

わが国の平均寿命は、今日では男女共に最高レベルに到達しているが、昭和10年代までは50歳にも達していなかった（表1）。「人生50年」は日本人の自らの人生の尺度であり、それを超えて「還暦」を祝うわが国の伝統的習慣は、長期にわたり日本人の人生観を支配するものであった。60歳は、当時の平均寿命から判断すれば一般的に人生の結末であり、それを超えることは、次の人生の始まりとして暦が還ることであって、長寿とされる年齢への到達を祝賀した。すなわち、それまでの日本人にとって60歳は長寿の指標であり、誰もが容易に到達できる年齢ではなかった。60歳を長寿とする日本人の人生観は今日の水準には程遠く、当時の日本は長寿国などといえるものではない。わが国の平均寿命が50歳を超えたのはつい近年、第2次大戦後のことである。終戦後、社会平和の到来により戦争被害からの回避、衛生水準の向上による結核などの感染症を原因とする成年の死亡率が大幅に低下し、食糧事情の安定、近代医学の発達や社会福祉の充実など、社会経済の発展とともに乳幼児や高齢者の死亡率も低下して、わが国の平均寿命は男女とも驚異的に伸び続け、今日では世界の最長寿国となっている。

（表1）平均寿命の年次別推移 （歳）

調査年次	男子	女子	調査年次	男子	女子
明治24～31年	42.8	44.3	平成5年	76.25	82.51
32～36	43.97	44.85	10	77.16	84.01
大正10～14	42.06	43.20	15	78.36	85.33
昭和10～11	46.94	49.63	16	78.64	85.59
22	50.06	53.96	17	78.56	85.52
30	63.60	67.75	18	79.00	85.81
40	67.74	72.92	19	79.19	85.99
50	71.73	76.89	20	79.29	86.05
60	74.78	80.48	21	79.59	86.44

資料出所：厚生労働省「簡易生命表」

財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センター「2010年版活用労働統計」より（平成17年は国勢調査資料）

わが国の高齢化における最大の特徴は、その進展する速度が西欧諸国に比べて極端に速いということである。全人口に占める65歳以上の人口比率が7%に達すると一般に「高齢化社会」と呼び、14%を超えると「高齢社会」と呼んでいる。わが国が高齢化社会に入ったのは高度経済成長期に陰りが見え始めた1970年のことであり、わずか24年後の1994年には高齢社会になった。これは19世紀に既に高齢化社会になって高齢先進国といわれているスウェーデンの85年やフランスの115年に比べると極端に短い期間であり、アメリカの予想期間71年よりも速い(表2)。

(表2) 人口高齢化速度の国際比較

国名	65歳以上人口比率の到達年次		所要年数	国名	65歳以上人口比率の到達年次		所要年数
	7%	14%			7%	14%	
日本	1970年	1994年	24年	ドイツ	1932年	1972年	40年
アメリカ	1942年	2013年	71年	フランス	1864年	1979年	115年
イギリス	1929年	1976年	47年	スウェーデン	1887年	1972年	85年

資料出所：総務省「国勢調査」

諸外国は UN、World Population Prospects 1998

しかも、わが国の高齢化は進展速度が加速しているということも特徴的で、総務省の資料では高齢者の人口比率が5%から10%までに33年間かかったにも拘らず、10%から15%までには11年間、15%から20%までには9年間しかかかっていない。2010年9月15日時点で、高齢者人口は2,944万人、人口比率は23.1%である。このうち男性は20.3%、女性は25.8%となっており、男性は国民の5人に1人、女性は4人に1人が高齢者となっている。しかも、第1次ベビーブームに誕生した団塊の世代が65歳に到達する来年以降はその比率が急激に上昇することとなる。さらに、医療水準や生活環境の向上による平均寿命の延びにより、75歳以上のいわゆる後期高齢者が急速に増加していることもその特徴といえる。毎年9月の「敬老の日」に実施される厚生労働省老健局の調査によると、昭和38年に153人に過ぎなかった全国の100歳以上の高齢者の数は、昭和55年に968人と

なるまでは1,000人未満で微増していたが、平成に入ると前年を1,000名以上も上回る勢いで急増し、平成14年には17,934人、平成22年には44,449人となっており、今後さらに増加することは間違いない。

## 第2章 高齢者の生活と年金

老後の生活に備えるため、現役の雇用労働者が、その賃金水準がピークとなる55歳までに準備していることは、各国とも「預貯金」の割合が最も高い<sup>(1)</sup>。その割合はわが国では55.5%となっているが、アメリカでは64.7%、ドイツでは58.8%とさらに高い水準を示している（フランス46.8%、韓国33.6%）。また、わが国ではその他に「個人年金への加入」19.0%、「債権・株式の保有、投資信託」6.8%、「不動産取得（賃貸収入を得るための不動産の取得等）」5.2%などが続いている。さらに同じ調査で、老後の生活資金を何に求めるかという項目に対しては（表3-1）、1981年の第1回のこの調査では「仕事による収入」「公的な年金」「子供などからの援助」の合計が81.8%を占めていた。このうち「子供からの援助」の比率は、1981年の15.6%から調査ごとに低下し、最新の調査では2.5%に過ぎなくなっている。

（表3-1）日本の高齢者（60歳以上）の主な収入源（%）

	1981	1986	1990	1996	2001	2005
仕事による収入	31.3	24.5	23.8	21.6	20.8	17.7
公的な年金	34.9	53.4	54.3	57.1	67.5	73.9
私的な年金	3.8	1.9	1.9	1.7	1.6	1.0
預貯金などの引き出し	2.1	2.2	2.0	2.4	1.6	1.0
財産からの収入	5.3	5.6	4.0	2.5	2.3	1.9
子供などからの援助	15.6	9.0	5.7	4.2	3.4	2.5
生活保護	1.2	1.1	0.9	0.3	0.9	0.5
その他	3.1	1.9	1.8	2.4	1.7	1.5

資料出所：内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」2005年度

子供からの援助という調査項目が、同居世帯を対象としているのか、別居世帯なのかは不明だが、いずれにしても、高齢者が子供からの扶養に頼らない（あるいは頼れない）実態が増加していることは事実である。それは単に子供の側に親への援助ができなくなる経済的事情が存在し、その比率が増加しているということだけではないだろうし、高齢者の側にも子供からの援助を必要としなくなるほど経済的に裕福な高齢者世帯が増加したという訳でもないはずである。そこには日本人の家族意識の変化や家族制度の変化にその理由を見いだすことができるのかもしれない。核家族化が進むことにより三世代同居世帯の戸数は少なくなってきた。長子であっても、あるいは一人っ子であっても成人した子供はやがて自分が育った家庭から独立し、新しい家庭を形成することによって、高齢者の家庭に構造変化がみられる。65歳以上の高齢者のいる世帯の世帯構造別構成割合の推移（表4）をみると、高齢者の単独世帯や夫婦のみの世帯が年々増加していることがわかる。

（表3-2）日本の高齢者（60歳以上）の収入源（複数回答、%）

	1981	1986	1990	1996	2001	2005
仕事による収入	41.0	34.3	34.1	35.0	33.4	27.7
公的な年金	64.6	77.0	81.2	84.0	84.9	90.6
私的な年金	8.4	5.4	7.8	7.5	11.1	7.1
預貯金などの引き出し	11.4	16.6	22.7	21.4	22.1	23.8
財産からの収入	15.6	14.5	13.9	11.4	8.2	6.5
子供などからの援助	29.8	21.8	18.9	15.4	12.0	10.0
生活保護	1.7	1.4	1.4	0.7	1.0	0.5
その他	4.8	4.0	3.2	3.8	3.2	3.3

資料出所：内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」2005年度

また、未婚の子供を含めた高齢者世帯の割合も同様に増加しているが、そのなかで同居未婚者が高齢化し、しかも近年急速に増加していることが報告されている。<sup>(2)</sup>これに対して、1980（昭和55）年には全体の半数以上を占めていた三世代世帯は、近年は18.5%へと大きく減少している。そ

これは大家族世帯を中心としたわが国の伝統的家族制度の崩壊であるし、世代間断裂であって、それぞれの家庭に存在する経済的独立の気運の高まりといえるかもしれない。今日、日本人の老後に頼れる存在は、子供ではなく妻や夫である。高齢者にとって「心の支えとなっている人」の存在を調査した結果<sup>(3)</sup>では、それを「子供」であるとするアメリカ（67.0%）やフランス（66.9%）に対して、日本では子供（53.2%）より「配偶者あるいはパートナー」のと答えた割合（64.0%）の方が高い。それを子供への依存度の低下とみた場合、高齢者側からみても「子供や孫とのつきあい方」に対する回答<sup>(4)</sup>では、「いつも一緒に生活できるのがよい」が第1回調査50.4%から第6回調査34.8%に減少して、「ときどき会って食事や会話をするのがよい」は30.1%から42.9%に増加している。

つぎに、老後の生活資金を何に求めるかという項目（表3-1）で目を引くのが「公的な年金」に対する収入の依存割合である。1981年の第1回調査時から34.9%と、他を抜き出で高いウェイトを占めてはいたが、年々その比率は高くなり、最終調査では73.9%に達している。しかも、その回答を複数で求めた場合には（表3-2）、高齢者の9割以上が「公的な年金」をその収入源としていることがわかる。

（表4）65歳以上の者のいる世帯の世帯構造別構成割合の推移

	総数	単独世帯	夫婦 のみの 世帯	親と未婚 の子のみ の世帯	三世代 世帯	その他 の 世帯
1980年	100.0	10.7	16.2	10.5	50.1	12.5
90	100.0	14.9	21.4	11.8	39.5	12.4
2000	100.0	19.7	27.1	14.5	26.5	12.3
04	100.0	20.9	29.4	16.4	21.9	11.4
05	100.0	22.0	29.2	16.2	21.3	11.3
06	100.0	22.4	29.5	16.1	20.5	11.4
07	100.0	22.5	29.8	17.8	18.3	11.7
08	100.0	22.0	29.7	18.4	18.5	11.3

資料出所：厚生労働省「厚生行政基礎調査」「国民生活基礎調査」

また、2008（平成20）年「国民生活基礎調査」（表5）では、高齢者世帯の総所得は298.9万円であり、全世帯の556.2万円よりもかなり低いが、平均世帯人員で除した1人当たりの平均所得金額は、全世帯の207.1万円に対して192.4万円と、それほどの格差は認められない。現役世帯の所得のほとんどを占めるのは就労収入であるが、高齢者世帯の所得は公的年金・恩給に拠るところが大きい。さらに、同調査の「高齢者世帯における公的年金・恩給の総所得に占める割合別世帯数の構成割合」では、6割以上の世帯において、公的年金・恩給がその世帯の総所得を占めている。

(表5) 高齢者世帯の所得

区 分	平均所得金額		
	一世帯当たり	世帯人員一人当たり (平均世帯人員)	
高齢者世帯	総所得	298.9万円	192.4万円 (1.55人)
	稼働所得	50.5 (16.9%)	
	公的年金・恩給	211.6 (70.8%)	
	財産所得	17.6 (5.9%)	
	年金以外の社会保障給付金	2.5 (0.8%)	
	仕送り・その他の所得	16.6 (5.5%)	
全 世 帯	総所得	556.2万円	207.1万円 (2.69人)

資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成20年）

(注) 高齢者世帯とは、65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯をいう

わが国は欧米諸国に比べると、高齢者の同居率は幾分高い水準にあるとは言われているが、前述のように三世帯世帯の減少傾向とともに高齢者世帯の核家族化は増加傾向にある。しかも高齢者世帯において、公的年金の所得に占める割合までもが増加傾向を示している現状に直面するとき、国民の年金に対する関心はますます高まっている。さらに、社会保障給付費のうち年金部門は、1981（昭和56）年に医療部門を抜いて第1位に立って以来その地位を保ち続け、年金給付費の総額は2006（平成18）年度には47.3兆円に達しおり、第1次ベビーブームの団塊の世代がやがて65歳の



高齢者になろうとするとき、わが国における年金はその財源や運用の重要性が求められるとともに、なにより年金制度に対する世代をこえた社会全体としての理解と信頼が必要となってくる。

### 第3章 年金制度の変遷

前章で示したように、年金は高齢者の生活の維持に大きなウェイトを占めている。一方で、現役世代、とくに若い世代は国民皆年金の制度のもとで国民年金に強制的に加入させられ、しかも保険料は毎年引き上げられている。そのうえ、30年40年後の高齢期に、自らの年金の受給は当てにならない、として年金制度そのものに対する不信任から国民年金保険料の徴収率は低下し、年金財政は厳しいものとなっている。とはいえ、わが国の年金制度は社会的扶養制度としての体裁を整えており、家族における私的扶養の不足を補うものではないということは確かである。そこで、わが国における退職後の生活の維持を目的とした公的年金制度の成立ちを探ると、それは一時金的な退職給付ではあったが明治時代の退役軍人の恩給制度にその発端をみることができる。

#### 第1節 公的年金の沿革

1877（明治10）年の西南戦争を前にして、退役軍人を対象とした「海軍隠退令」「陸軍恩給令」が発令され、いわゆる「軍人恩給」としてわが国の年金制度が始まる。その後は国鉄職員や官庁職員を対象とした共済組合が創設され、そのなかで退職者の生活保障のための年金制度が運営されるのである。しかしながら、それは軍人を含む公務員退職者を対象とした年金制度であり、民間労働者の年金制度の実現はかなり遅れることとなる。

民間労働者に対する社会政策としては、年金制度に先んじて医療制度が実施された。1922（大正11）年に成立し、昭和にはいって施行された「健康保険法」は、工場労働者を対象とした怪我や疾病に対する医療保険制度

で、企業内福利厚生としての共済事業から疾病保険としての社会的強制適用に発展した、わが国最初の社会保険であった。その後、健康保険は1938（昭和13）年に「国民健康保険法」として、保険の対象を労働者以外にも拡大適用することになった。しかしながら、そこには強制貯蓄の性格をもつ経済政策的意味合いが強く、生産性確保のための労働力の保全や労働移動の防止、戦争遂行のための国民体位の向上、また国民貯蓄の推進による戦費の調達など、差し迫った戦況への国家的役割を担ったものであった。

1939（昭和14）年に制定された「船員保険法」が、民間労働者を対象とする年金制度の嚆矢である。しかし、その適用を受けるのは、船舶所有者に使用される労働者に限られていて<sup>(5)</sup>、一般の工場労働者に年金が適用されるようになるのは、1942（昭和17）年の「労働者年金保険法」の施行を待たなければならない。「労働者年金保険法」は、2年後に「厚生年金保険法」と改称されるが、これによって、工場労働者だけではなく、事業所で雇用されている事務職員など、いわゆるホワイトカラー層にも拡大適用されることになった。

戦後の混乱期を経て、1954（昭和29）年、改定を伴いながら改めて「厚生年金保険法」が制定される。厚生年金の適用対象、すなわち被保険者となるのは、適用事業所<sup>(6)</sup>に雇用される労働者である。したがって、事業所に雇用されない、自営業や農業、その他各種の職業に従事する国民にとっては、雇用労働者のように老後を保障する公的制度は存在していなかった。そこで雇用労働者以外にも適用される国民的年金制度の実施が要請されることとなり、1959（昭和34）年4月「国民年金法」が制定される。2年後に拠出制国民年金<sup>(7)</sup>が実施されて、わが国における初めての国民皆年金制度が確立するのである。

## 第2節 年金制度の改革

1961（昭和36）年、制度として確立した国民皆年金体制は、雇用労働者でなくとも高齢期には公的年金を受給できるという安心感を国民に与え、

定着していった。

戦後10年を経ると、わが国は高度経済成長期を迎え、貧弱な国内資源にも拘らず、国家経済は驚異的發展を続け、国民の所得水準は上昇し、物質的豊かさを享受した。それとともに年金財政は充実し、1973（昭和48）年、給付水準が引き上げられ<sup>(8)</sup>、進行するインフレへの対策として物価スライド制が導入された。<sup>(9)</sup>。まさに受給者にとっては手厚い措置であり、「気前のいい改革」といわれる所以である。しかし一方で労働力のバランスは都市集中化による過密化と過疎化の問題を発生させ、産業廃棄物による大気汚染や水質汚濁は公害としてその対策が次第に企業の大きな負担となりつつあった。折しも中東では「第4次中東戦争」以降、アメリカやオランダのイスラエル支持に反発した石油輸出国が原油を減産し、1バーレル2ドル程度の原油価格は大幅に値上げされた。「第1次石油ショック」である。エネルギー転換政策で、主要燃料を石炭から石油に切り換え、しかも石油の国内埋蔵量がほぼ0のわが国は最も影響を受けたといえることができる。併せて、IMF体制の下、戦後一貫して1ドル=360円だった為替レートは、1971（昭和46）年、ニューヨークのスミソニアン博物館における10ヶ国蔵相会議（G10）で各国通貨のドルに対する切り上げ幅を決定し、ここにスミソニアン協定が誕生し、直ちに実行に移されることとなった。この結果、円の対ドルレートは、1ドル=360円から1ドル=308円へ切り上げられた。参加10ヶ国は、アメリカ、イギリス、西ドイツ、日本、フランス、イタリア、カナダ、オランダ、ベルギー、スウェーデンであった。しかし、ここで決められたドルの切り下げ幅は、なお十分なものではなく、その後もドルの不安定は続き、1973年2月から3月にかけて、各国は次々に変動相場制に移行して行った。これによりわが国の輸出関連企業は大きな打撃を受けることとなった。これらの条件が重なり、わが国の高度経済成長は終焉を迎え、低経済成長の途をたどることになる。「気前のいい年金改革」は、結局、高度経済成長の終焉とともに年金財政に陰りを見せはじめ、政府関係機関や有識者からは年金制度の運営面でかなり厳しい推測が出され

ることとなった。

1961(昭和36)年4月より「国民年金法」の施行にともなって、国民年金の保険料の納付が開始された。国民年金の受給資格は、保険料の納付期間が300月(25年)を超えることなので、国民年金の支給は、1986(昭和61)年から開始されることになる<sup>(10)</sup>。ところが、これに備える国民年金の財政状況は必ずしも万全であると言えるものではなかった。源泉から徴収される厚生年金保険や共済組合と違って納付率は低く、国民年金の財政状態は厳しく、制度の存続さえ危惧される状況にあった。そこで1985(昭和60)年には、おそらく戦後最大であろう年金制度の大改革が実行された。それが「基礎年金」の創設である。20歳から60歳未満の国民に対して国民年金への加入が強制され、保険料の納付が義務付けられた。同時に厚生年金保険と共済組合は、基礎年金額を上回る報酬比例部分をこれに上乘せする、いわゆる2階建て構成の年金になった。これによって、すべての年金組織の基礎部分が一元化され、専業主婦も含む国民共通の定額制の基礎年金が構築されるとともに、他の年金組織と年金の基礎部分を共有することにより国民年金の財政的危機は一時的に回避された。

1989(平成元)年改正の焦点は、「国民年金基金」の創設と「学生の強制加入」であった。農業従事者や自営業者など定年の定めのない職種の人々が加入する国民年金の場合、受給することのできる年金は基礎年金部分に相当する国民年金だけであり、雇用労働者が基礎年金部分のほかに就業期間に納付した報酬比例部分を加えた厚生年金や共済年金に比べると極端に低く、老後を安心して過ごせる水準ではなかった<sup>(11)</sup>。さらにその受給水準が、生活保護などの公的扶助との間に逆転現象を生じさせるなどの齟齬をきたすこともあり、国民年金加入者から追加的部分への希望もあって、国民年金に上積みした国民年金基金として創設された。もとより国民年金基金は任意加入であり、自営業や農業などを対象として都道府県単位で設定されている「地域型国民年金基金」と、医師や弁護士など職種ごとに形成されている「職能型国民年金基金」に分類される。学生の強制加入は、

原則的には20歳を過ぎた学生が障害を負った場合の障害年金の受給要件に関わりを示すものとして施行されたが、逼迫する国民年金財政の維持のための一策でないとは言い切れない。

年金財政維持のための方策として、年金給付水準を抑制することは、安心した老後を願う高齢者の生活を脅かすこととなり、国民の反発も容易に想定できるものである。そこで論議の対象となったのが、受給開始年齢の引き上げと保険料の引き上げであった。やがて年金を受給する年齢に到達する中高年齢者によっては、これは老後の人生設計を想定するうえでも重大な問題であり、自らが年金を受給できる年齢への関心は大きなものとなった。1994（平成6）年、ついに支給開始年齢の段階的引き上げが決定した。3年ごとに1歳ずつ引き上げていき、現行の60歳支給開始を65歳へ移行させることによって支給する年金総額の軽減が図られたのである（次章第3節参照）<sup>(12)</sup>。保険料の引き上げに関しては、2004（平成16）年改正により、その年の10月より厚生年金の保険料率が、翌年4月より国民年金の保険料が値上げされることになった<sup>(13)</sup>。これに先だって、2000（平成12）年3月の改正では、厳しい年金財政の維持のために厚生年金では賞与からも保険料を徴収することになるとともに、2009（平成21）年より基礎年金の国庫負担率を36.5%から50%へ引き上げることが決定した<sup>(14)</sup>。

## 第4章 高齢者の就業

### 第1節 高齢者就業と就業志向の現状

わが国の高齢者の就業志向は欧米に比べて高く、高齢者の労働力率は、65歳以上の男性の場合、アメリカ17.8%、フランス3.3%、ドイツ4.5%に対し、日本は31.3%と、高い水準を示している。これは、60～64歳のいわゆる高齢者の年齢域に達していない年齢層のフランスの労働力率17.3%よりも高く、ドイツの32.0%に近い数値になっている<sup>(15)</sup>。これはもちろん、働くことへの高齢者の就業観念や意識に起因するところではあるが、

社会保障制度の充実の程度、とりわけ年金制度の確立とその水準を理由として「働かなくても生活できる」のか「働かなければ生活できない」のかが、高齢者の労働力率に反映されていることも否定できない。それにもまして、65歳以上の労働力率は戦前には63.0%とかなりの高率であった。多くの高齢者が現役の労働者として就業していた。しかしながら、大戦後は未成年労働者同様減少傾向が続き、近年は30.0%を下回っている(表6)。

(表6) 年齢階級別労働力人口比率 (男子・単位%)

	計	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上
1930	90.5	78.4	91.8	96.7	98.0	98.1	97.9	97.0	95.3	91.9	85.3	63.0
60	84.8	52.7	87.8	95.5	96.6	96.2	96.8	95.9	96.9	88.9	81.4	56.9
65	81.7	36.3	85.8	96.8	97.0	97.1	97.0	96.8	95.0	90.0	82.8	56.3
70	81.8	31.4	80.7	97.1	97.8	97.8	97.5	97.0	95.8	91.2	81.5	49.4
75	81.4	20.5	76.5	97.2	98.1	98.1	97.6	96.7	96.2	92.2	79.4	44.4
80	79.8	17.4	69.6	96.3	97.6	97.6	97.6	96.5	96.0	91.2	77.8	41.0
85	78.1	17.3	70.1	95.7	97.2	97.6	97.2	96.8	95.4	90.3	72.5	37.0
90	77.2	18.3	71.7	96.1	97.5	97.8	97.6	97.3	96.3	92.1	72.9	36.5
95	77.6	17.9	74.0	96.4	97.8	98.0	97.8	97.7	97.3	94.1	74.9	37.3
2000	76.4	18.4	72.7	95.8	97.7	97.8	97.7	97.3	96.7	94.2	72.6	34.1
01	75.7	17.9	71.9	95.4	97.2	97.8	97.7	97.2	96.3	93.9	72.0	32.9
02	74.7	17.8	71.4	94.6	96.9	97.3	97.4	97.1	96.3	93.8	71.2	31.1
03	74.1	16.6	70.8	94.4	96.7	96.9	97.5	97.2	96.0	93.5	71.2	29.9
04	73.4	16.3	68.5	94.0	96.6	96.8	97.2	97.0	95.7	93.2	70.7	29.2
05	73.3	16.2	68.6	93.6	96.4	97.0	97.0	96.7	95.7	93.6	70.3	29.4
06	73.2	16.4	69.1	93.9	96.5	96.7	97.0	96.9	95.7	93.2	70.9	29.2
07	73.1	16.4	70.0	94.0	96.9	96.6	97.1	96.6	95.8	93.1	74.4	29.8

資料出所：総務省統計局「労働力調査報告」

労働力人口比率 = (労働力人口 ÷ 15歳以上人口) × 100

[厚生労働省大臣官房統計情報部編「労働統計要覧」より]

その背景としては敗戦による国家体制の変革によって出現した多くの制度改革の影響がある。その一つはわが国の伝統的家族制度の変容である。わが国の家族制度は伝統的に長子による家督相続であり、家本位の大家族制、家長による家族支配と老親扶養という、いわば封建的家制度が地方を

中心に存在していた。そこでは家族一体となって家の存続と発展に努力し、家の隆盛を願うことが当然のことであり、家族全員が家のために働いた。したがって家督を譲った老親ですら積極的に家業に従事し、結果として高年齢者の労働力率を押し上げていたものと考えられる。戦後、伝統的大家族制から小家族制、核家族制へと変容するなかで家業に従事する高齢労働者の数は減少していったのであろう。次に、戦後のわが国の就業構造の変化の影響をあげることができる。第一次産業とくに農林業従事者数は国勢調査の度に減少し、国民の農林業離れは著しい。産業別の就業者の割合をみると、戦後国民の約半数を占めていた第一次産業の就業者は、今日では5%に届かない<sup>(16)</sup>。前述の伝統的家族制度の典型が農家であり、高齢になっても働くことのできる第一次産業、とくに農業従事者数が減少した。しかも戦後の各分野における技術革新の波は例外なく農業部門にも押し寄せ、機械化と農業運営とくに農業従事者層の構成には大きな影響を与えている。

つぎに不就業状況にある高齢者の就業志向についてみることにしよう。総務省の「産業構造基本調査」(表7-2)によると、男性の場合60歳未満の不就業者のうち半数以上が就労したいと思っており、60~64歳では37.2%、65~69歳でも23.8%とかなりの割合で就労を希望している高齢者がいることがわかる。しかしながら、労働省の「高年齢者就業等実態調査」(表7-1)でこれをみると、およそ20年前には、男性の不就業者の場合60歳を過ぎても半数以上の55.1%が働きたいと思っており、就業への高齢者の意欲がさらに強かったことがわかる。

また、60歳以上の有業者への「いつまで働きたいか」という問いに対しては<sup>(17)</sup>、39.9%が「働けるうちはいつまでも」と回答している。就業の有無に拘らず尋ねた「望ましい退職年齢」でも、日本の労働者は欧米諸国に比べて高い就業意欲をもっていることが報告されている<sup>(18)</sup>。不就業状況にある高齢者が「何のために働きたいと思っているのか」という問いに関しては、ここ20年余で大きな違いがみえる。1983(昭和58)年の調査では<sup>(19)</sup>、65~69歳の男性の場合、「経済上の理由」で働きたいとする回

(表7-1) 年齢階級別不就業者の就業希望状況

昭和58年	男 性		女 性	
	就業希望者	就業非希望者	就業希望者	就業非希望者
55～59歳	62.8%	36.9%	39.1%	60.8%
60～64歳	55.1%	44.9%	30.4%	69.5%
65～69歳	38.8%	61.2%	19.1%	80.9%

資料出所：労働者「高齢者就業等実態調査」より作成

(表7-2) 高齢者の不就業者の就業希望状況

平成19年	男 性		女 性	
	就業希望者	就業非希望者	就業希望者	就業非希望者
55～59歳	53.2%	46.8%	28.1%	71.9%
60～64歳	37.2%	62.8%	19.1%	80.9%
65～69歳	23.8%	76.2%	13.1%	86.9%

資料出所：総務省「就業構造基本調査」より作成

答が40.9%と最も高く、「社会参加のため」23.7%、「健康上の理由」22.4%、「時間に余裕がある」10.2%と続いている。それが2007（平成19）年の調査では<sup>(20)</sup>、「収入を得る必要が生じた」という経済的理由は15.9%に減少し、代わって「健康を維持したい」という健康上の理由が30.6%で（女性では30.5%）最も多くなっている。しかも健康上の理由で就労を希望する割合は年齢階級が上がるほど高くなり（55～59歳で5.9%、60～64歳で18.6%）、経済的に困窮して職を求める高齢者よりも、自らの健康維持のために就労を希望する高齢者が増えていることがわかる。

## 第2節 高齢者就労とその環境

わが国の労働力人口は1980（昭和55）年には5,650万人だったが、2000（平成12）年には6,766万人まで増加し、その後は減少に転じて2009（平成21）年は6,617万人となっている。その間、労働者人口に占める60歳以上の比率は、順に9.3%（うち65歳以上は4.9%）から、13.6%（同7.3%）、17.2%（同8.8%）と堅調な伸びをみせている。<sup>(21)</sup>。さらに、その後の予



測では<sup>(22)</sup>、2015（平成27）年の労働力人口は6,535万人、2030（平成42）年は6,110万人まで減少傾向をたどるが、そのなかで60歳以上の労働力人口の比率は順に17.3%（うち65歳以上は9.6%）、17.6%（同9.0%）と増加傾向を示している。すなわち、近い将来、わが国の労働者は6人にひとりが60歳以上の高齢者になると予想されている。急速にすすむ少子高齢化のなか、わが国の労働力市場における高齢労働者の存在は労使双方にとって、またわが国経済社会の将来にとっても重要な位置付けがなされなければならない。高齢者がこれまでに培ってきた経験や技能は労働者本人にとっても企業にとっても財産であり、尊重され有効に活用されることが双方にとって、またわが国の経済社会にとっても重要な課題である。

新規学卒者を一括採用し、定期昇給による年功賃金と終身雇用によって支えられた長期雇用システムでは、雇用労働者の賃金水準は初任給をスタートラインに上昇を続けるが、定年を間近にした50歳から54歳でピークとなり、その後は減少に転じて、60歳を超えると30歳代前半の賃金水準まで低下し、さらに65歳を超えると20歳代後半の賃金水準に近くなる（表8）。

（表8）年齢階級間賃金格差（企業規模計・男子）

	平成13年	14年	15年	16年	17年	18年
～17歳	72.3	72.2	68.5	74.0	72.4	71.8
18～19歳	84.7	84.3	83.4	83.8	84.7	85.1
20～24	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
25～29	121.3	120.7	119.4	119.9	121.3	119.9
30～34	147.2	146.5	144.3	143.1	145.6	142.4
35～39	173.5	173.8	170.6	170.8	174.1	169.7
40～44	192.8	193.9	191.9	190.6	199.0	194.6
45～49	204.8	205.9	204.3	203.6	210.9	206.6
50～54	211.4	209.8	204.3	204.7	212.0	208.3
55～59	199.6	199.5	197.1	197.4	202.7	196.3
60～64	151.4	148.6	146.1	149.7	147.6	143.8
65～	140.4	140.7	135.8	139.3	136.5	126.4

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（注：20～24歳＝100）

それは定年および退職金の授受を境として、企業側からは雇用契約の満了にともなう労働者の生産性の再評価、労働者側からは労働収入のみに依存する家計からの脱却により、賃金水準の低下が許容範囲に納まり得るものと考えられるからである。とはいえ、就労意欲のある高年齢者にとっては、安心して働くことのできる労働環境が整備されなければならない。そこで1971(昭和46)年「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が制定されて、中高年齢者の厳しい雇用情勢を考慮しながら、雇用の促進を図る政策がとられた<sup>(23)</sup>。同法は1986(昭和61)年「高年齢者等の雇用の安定に関する法律(以下「高年齢者雇用安定法」と略)」と改称され、これまでの臨時的な特別措置法から高年齢者の職業の安定から福祉の増進に関する恒常的な法律として位置付けられた<sup>(24)</sup>。

加齢による労働能力への影響はまぎれもない事実である。体力的に衰えがでるのは当然であるし、労働環境の変化へ対する適応能力も年齢を重ねるごとに乏しくなる。しかし前述のように、わが国の高齢者の就労意欲は高いものであり、今や就労の目的は「生活の維持」よりも「健康の維持」にあるという調査結果がでている。仕事上での経験は豊富であり、対人折衝力などは高齢者の方に優れたものが多い。しかしながら、高齢者が長年培ってきて蓄積された経験や技能が最も発揮できるのは同一職場、すなわちこれまで働いてきた労働環境においてである。高齢者にとっては作業内容の変化に順応し辛いということはもちろん、IT機器の導入への対応などに関してもデジタル・ディバイドによる拒否反応が強い。また、離職した高齢者にとっての再就職は極めて厳しいという現状も無視できない。したがって、高齢者雇用の基本的取組は、高齢者がこれまでの職場で働くことを前提としてどのように雇用の確保を図るか、ということが最大のポイントになる。

「高年齢者雇用安定法」では、高年齢者の雇いを安定させるために、いくつかの施策を打ちだしている。その一つは定年退職者の希望に応じて、臨時的かつ短期的な業務や軽易な業務に係ろうとするものの機会を確保す

るために、情報を提供したり体制を整備するための「シルバー人材センター制度」を法的に制定したことである<sup>(25)</sup>。また同法は、国は高年齢者の職業の安定や福祉の増進のために、事業主や労働者に援助することができると規定し、高年齢者の雇用機会の増大に寄与する事業主に対しては、継続雇用定着促進助成金、労働移動支援助成金、高年齢者等共同就職機会創出助成金などの給付金制度が創設された<sup>(26)</sup>。いま一つは企業に対し60歳定年制への努力義務を示したことである。1980年代までは55歳定年制が一般的であり、同法の制定当時でも60歳以上の定年退職制をとっている企業は60%程度であった<sup>(27)</sup>。将来の展望として労働力人口の高齢化が現実的なものとなり、公的年金の受給開始年齢との関わりもあって、まずは企業に対して定年年齢を60歳へ引き上げるよう促す措置をとったのである。60歳定年制は、労働側の要望と行政の指導によってしだいに定着していった。そして同法は、1994（平成6）年の改正により、60歳定年制をこれまでの努力義務から60歳未満定年制の禁止へと強化され<sup>(28)</sup>、企業における人事管理上の都合に配慮して、4年後の1998（平成10）年4月から施行されるとともに、65歳までの継続雇用の促進を要請した。

2004（平成16）年の改正では、定年年齢に関してさらに見直しが見せられ、強化されることとなった。同法の主旨は、これまで努力義務としていた65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施を義務化したものである。具体的には企業は、65歳への定年年齢の引き上げ、定年退職後の再雇用制度や勤務延長制度の充実、定年制の廃止のうちいずれかの対応をとることが義務づけられた。<sup>(29)</sup>同法も前回の改正と同様、義務化に伴い労使協議の必要性から人事管理上の都合に配慮して、2年後の2006（平成18）年4月から施行されることになった。これによって、労働意欲の高い高年齢者にとってはその就労環境がさらに充実されることになった。ここで企業のとるべき3つの対応の相違について明らかにしておきたい。

「定年年齢の引き上げ」とは、文字どおり65歳まで定年年齢を引き上げることであるが、施行年度からいきなり65歳定年制を実施しなければなら

ないというのではない。定年年齢が段階的に引き上げられ、2013年（平成25）年までの継続雇用を義務付けている。この場合、使用者側にとっては、全ての労働者を65歳まで雇用することになり、合理的な理由がない限り、ある年齢（例えば60歳）を過ぎた労働者の労働条件を変更することは困難となって、人的費用が大きくなる。また、労働者にとっては、定年年齢が遠退くことによってライフプランの変更を余儀なくされたり、定年以前に退職する場合は労働者の自己都合退職となる。

「継続雇用制度」とは、再雇用制度と勤務延長制度に分けられる。前者は、定年を迎えた時点で一端退職して雇用条件を白紙に戻し、改めて雇用契約を締結することである。身分は嘱託社員や特任社員となり給与水準も低下することが多い。これまで60歳定年制の場合は就業規定で、会社が特に必要と認める者に限るとして、会社側の事情で社員を選別してきたが、これからは65歳までの雇用が全ての社員に確保されなければならなくなった。ただし、再雇用の雇用条件は新規に取り決めることになり、必ずしも労働者の望む労働条件が提示されるとは限らない。後者は、退職せずに勤務を継続する制度である。したがって、基本的にはこれまでと変わらない雇用条件、同じ職場、同じ身分で勤務することとなる。管理職や専門職など、会社への影響力が強く、代替できる人材に乏しい中小企業などに採用されやすい制度である。しかしながら賃金水準については低下するのが一般的である。再雇用制度を採用している企業では、その雇用期間については1年ごとに更新する制度を採用している企業が最も多く、授業員5000人以上の企業で75.8%、100人未満で39.4%、全産業でも48.1に及んでいる<sup>(30)</sup>。勤務延長制度を採用している企業では、中小企業を中心に雇用期間を定めていない企業が多く、全産業でも半数に近い。

「定年制の廃止」とは、定年制度そのものを廃止することであるが、現状では労使双方にとって現実的ではないと考えられる。使用者側からすると、労働者から退職の申し出がない限り雇用し続けなければならない。雇用契約を解消するならば「解雇」以外の方法はないと言わざるを得ない。

また、労働者側からすると、年齢にとらわれず安心して働くことができる反面、労働者のライフサイクルとして考えている望ましい退職の様態と合致しないところもある。「現在の就労の有無にかかわらず、収入の伴う仕事を辞める時期は何歳ぐらいが適当か」という調査について<sup>(31)</sup>男性労働者は「65歳ぐらい」が38.5%、「70歳ぐらい」が32.7%と答えており、女性労働者は「65歳ぐらい」が34.9%、「60歳ぐらい」が28.3%と答えている。「高年齢雇用安定法」で提示する「65歳までの雇用確保」の措置は、労働者側の想定する離職の希望年齢を考慮して妥当な目安と言えるかも知れない。

### 第3節 高齢者就業と公的年金

「高齢者雇用安定法」の改正の度に、定年年齢が引き上げられ、企業に対してはその適用を強制してきた。1980年代までは55歳定年制が一般的であったわが国の雇用慣行は、1986年の改正で、60歳定年制への引き上げを企業の努力義務とし、シルバー人材センターを創設して高年齢者の雇用機会の充実を図った。1994年の改正では、60歳未満の定年制を禁止し、65歳までの継続雇用が企業への努力義務として示された。2006年になると、定年制それ自体の廃止も含めて65歳までの雇用の確保が義務づけられるよう改正された。

一方、公的年金制度は、1985年の大改正で「基礎年金」が創設され、老齢国民年金の支給開始年齢が65歳に固定された。とりあえず厚生年金に関しては60歳からの支給が継続されたので、60歳で定年退職の場合は、その給付水準が生活保障水準に充分到達しているかどうかは別として、現役世代から年金世代へのスムーズな移行が実現できた。しかし、急激に進行する少子高齢化の現状を考えると、年金財政の窮状は避けられないものとして年金制度そのものの存続さえ危うくなる事態が予測された。財政的危機を脱する方法は3つあると考えられる。1つは年金財源への収入を増やすこと、すなわち「年金保険料の引き上げ」である。これは前述のよ

うに、厚生年金は2004年10月から、国民年金は2005年4月から実施されている。2つは年金財源からの支出を減らすこと、すなわち「年金給付水準の引き下げ」である。しかしながら、既得権としての年金額を削減することに関しては国民感情の反発が強く、性急に着手できるものではない。そこで残されたのが老齢年金の「支給開始年齢の引き上げ」である。1994年の改正で支給開始年齢を段階的に、つまり3年ごとに1歳引き上げられることが決定した。厚生年金の定額部分に関しては男性の場合、2001（平成13）年には1歳引き上げて61歳から支給が開始され、最終的には2013（平成25）年には65歳からの支給となる（女性は5年遅れ）。その後は厚生年金の報酬比例部分についても支給年齢引き上げの対象となり、2013年からは、やはり3年ごとに1歳引き上げられることになり、2025年に完成する。

このように「年金支給開始年齢」と「定年年齢」とは、相呼応してあるいは追従するかのごとく「65歳」を目指して引き上げられてきた。いわば少子高齢社会の現実のなかで、年金財政や年金制度そのものの健全性を維持するために支給開始年齢が65歳まで引き上げられ、その65歳に達するまでの高齢者の生活が健全に営まれるために定年年齢が併せて引き上げられる、という構図がみえてくる。もともと老齢厚生年金は、現役世代つまり就業期間の労働者には支給せず、退職した高齢者に支給するという仕組みを建前としている。したがって、60歳を老齢年金の支給開始年齢にしていること自体、定年年齢を60歳に設定していることを前提としている。現在は、1994年改正で2001年から支給開始年齢が3年に1歳引き上げられている過渡期であり、今春（2011年）4月2日以降64歳の誕生日を迎える男性の場合は、60歳から既に厚生年金の報酬比例部分が支給されているが、この年から特別支給の老齢厚生年金を受給することとなる。つまり、60歳を過ぎて勤務している労働者にとっては労働収入を得ながら年金を受給していることになる。これが「在職老齢年金」である。2025（平成37）年以降は、厚生年金の報酬比例部分も65歳未満には支給されなくなり、国民の全てが65歳になって初めて年金を受けとることになるとはいつても、

就労意欲の高いわが国の高齢者の就業が、本人の希望と社会的要請によって65歳を機に消滅するわけではなく、労働収入と厚生年金の同時取得という状況は存続するものである。

「在職老齢年金」とは文字どおり「職に就いている高齢者の年金」のことであり、賃金水準の程度により調整されて支給される。つまり、労働収入がある高齢者については、給料の程度によって支給される年金が減額（支給停止）される、というものである。<sup>(32)</sup>この減額幅に関しては65歳を境に大きな違いがあり、65歳未満の在職老齢年金はその支給調整基準がかなり厳しく設定されている<sup>(33)</sup>。65歳以上になるとある程度緩和されるが、賃金の多寡によって支給される年金の額に影響を及ぼすことには変わりはない<sup>(34)</sup>。70歳を超えると収入金額に拘らず年金は減額されることなく支給されてきた。しかし、2007（平成19）年4月からは70歳以上（昭和12年4月以降生れた人）も調整対象となった。

いずれにしても「在職老齢年金」は「給与収入があれば年金が減る」というものである。つまり、収入を得るために働いてその収入が増えれば増えるほど受給する年金の額が少なくなるという仕組みになっている。特に65歳未満の場合その制限が厳しく、ほとんどの給与と所得者に影響があり、収入が多くなれば受給すべき年金の全額が停止される可能性もあり得る。もちろん65歳未満の労働者の就労意欲は高く、企業に対しては「高年齢者雇用安定法」で65歳までの雇用の確保を義務づけているので、60歳以上の労働者が減額された年金を受け取りながら就労する状況は続くものである。2013（平成25）年からは特別支給の老齢厚生年金部分がなくなり、報酬比例部分のみが「部分年金」として支給の対象となるのでその影響は幾分緩和されるかもしれないが、もともと厚生年金の定額部分の水準が報酬比例部分に比べて低いのでそれほど変わるものではない。2025（平成37）年になると老齢年金支給開始年齢引き上げのスケジュールが完了して、すべての国民の年金が65歳から支給されることになるので、年金支給額が大きく減額される65歳未満の在職老齢年金の対象者はいなくなること

になる。

## おわりに

公的年金制度については、度重なる年金改革によって将来的にすべての国民に対する保険料徴収と年金支給の枠組みが提示されている。消えた年金や厚生年金保険料の偽装徴収などの解決されていない問題点が未だ残されてはいるが、改設された「日本年金機構」の堅実で健全な今後の運営に期待するものである。高齢者の生活維持にとって大きなウェイトを占める公的年金の存続は、進展する高齢化社会における社会政策の中核としての社会保障制度の基本的構想として、また高齢者自身の生活の指標として欠くべからざるものである。制度の維持のためにも年金財源の確保は最大の重要事項となるであろう。2009（平成21）年から基礎年金の国庫負担分が50%に切り上げられ、2011（平成23）年度についても継続することが表明されたが、当面の方策としてそのための財源を国土交通省など他省庁の埋蔵金を充当するなど、政治的配慮もあり将来的には不透明感が強い。現在、公的年金を含む社会保障費は毎年1兆円以上増え続けている。物価水準の低迷に沿って2011年度の基礎年金の支給水準は減額されることが決定した。<sup>(36)</sup>。しかしながら、世代間の相互依存を前提とする年金制度で、少子高齢化の進展に伴う将来見通しの暗さから、年金制度への不信感は若年層を中心に蔓延しつつある。これらの問題点を払拭するためには近い将来、臨時応変な新たなる改革の必要性が出てくることは充分考えられることである。

高齢者の就業に関しては求職者の健康や体力、あるいは財政的要件や緊急性に個人差が顕著であり、総合的にみても就業の形態が多様化し拡大している。高齢者雇用の基本的要件はここに存在し、したがって高齢者の職場は、質的にも量的にも、個々の状況を許容しながら高齢者を受け入れることができる多様な就業形態として確立を図ることが肝要である。個々に



異なる高齢者の就業志向の諸条件に対応し、就業機会の確保に有効な役割を果たすことができるように設立されたのがシルバー人材センターである。「高齢者雇用安定法」第42条では次の業務を行なうよう規定されている。すなわち「①臨時かつ短期的な就業（雇用によるものを除く）を希望する高年齢退職者のために、当該就業の機会を確保し、及び組織的に提供すること。②臨時かつ短期的な雇用による就業を希望する高年齢退職者のために、無料の職業紹介事業を行なうこと。③高年齢退職者に対し、臨時かつ短期的な就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習を行なうこと。④前3号に掲げるもののほか、高年齢退職者のための臨時かつ短期的な就業に関し必要な業務を行なうこと。」である。高齢者の雇用に関しては、企業に対して65歳までの継続雇用を義務づけるなど、雇用機会の確保を目指して政策、制度面における整備が図られているが、なによりも重要なことは多様化した高齢者の個々の動向に充分に対応できるものであること、またその中で、働く意欲の高い高齢者にとって納得のいく就業場所と条件の保障された雇用の機会が確保されることである。

一方、企業にとっても今後ますます高齢者の就業機会確保への社会的要請が高まり、高齢者の経験や社会的実績への依存度を高めようとするならば、そこは単なる就業の場ではなく、「生き甲斐」としての就労に対応する雇用機会の拡大を図るよう努めなければならない。高齢者の就業意欲に応え、その経験や技能を最大限発揮させることのできる雇用環境を整備させることが肝要である。1995（平成7）年制定された「高齢社会対策基本法」では高齢社会に対応する国家の基本的理念が明らかにされている。「高齢社会対策は、次の各号に掲げる社会が構築されることを基本理念として、行なわれなければならない。」として「①国民が生涯にわたって就業その他の多様な社会的活動に参加する機会が確保される公正で活力ある社会。②国民が生涯にわたって社会を構成する重要な一員として尊重され、地域社会が自立と連帯の精神に立脚して形成される社会。③国民が生涯にわたって健やかで充実した生活を営むことができる豊かな社会。」の到来を目

指している。また、高齢者の雇用や所得に関しては「①国は、活力ある社会の構築に資するため、高齢者がその意欲と能力に応じて就業することができる多様な機会を確保し、及び勤労者が長期にわたる職業生活を通じて職業能力を開発し、高齢期までその能力を発揮することができるよう必要な施策を講ずるものとする。②国は、高齢期の生活の安定に資するため、公的年金制度について雇用との連携を図りつつ適正な給付水準を確保するよう必要な施策を講ずるものとする。③国は、高齢期のより豊かな生活の実現に資するため、国民の自主的な努力による資産の形成等を支援するよう必要な施策を講ずるものとする。」として、高齢社会に対する国家の基本的施策を明らかにしている。

これを受けて2010年4月1日から高年齢者雇用確保充実奨励金制度が新設されている。事業主団体が、傘下企業を対象に「65歳以上定年企業等」及び「70歳まで働ける企業」の普及ならびに高年齢者雇用確保措置の完全実施および高年齢者雇用確保措置の定着・充実等を目的とした事業を実施した場合、当該事業に要した経費（基本支給額上限300万円）および事業の成果に応じた額（上乘せ支給額上限200万円）が支給されることになった。<sup>(36)</sup>

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2030年代、団塊ジュニア世代が高齢期に入ると、独居世帯が40%に迫るといふ。いわゆる「2030年問題」である。このような見地から、人口構成の急激な変化によって、今後ますます深刻化していく高齢社会に対する国家および社会の責任は重大であり、積極的かつ効果的な取組みこそが高齢者の雇用不安の解消に役立ち、また公的年金や医療分野における社会保障負担を軽減して、活力ある高齢社会へ適切に対応できる社会環境の設立に有効に作用するものとなるはずである。

〔注〕

- 1) 内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」2005年度
- 2) 西文彦・菅まり「親と同居の若年未婚者の状況その五」『統計』2007年2月号  
財団法人日本統計協会
- 3) 内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」2005年度
- 4) 同上
- 5) 船員保険法第17条「船員法第1条ニ規定スル船員トシテ船舶所有者ニ使用セラルル者ハ船員保険ノ被保険者トス但シ国又ハ地方公共団体ニ使用セラルル者ニシテ恩給法ノ適用ヲ受ケルモノハ此ノ限ニ在ラズ」
- 6) 厚生年金保険法第6条（適用事業所）「左に掲げる事業の事業所又は事務所であつて常時5人以上の従業員を使用するもの。イ、物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業。ロ、土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業。ハ、鉱物の採掘又は採取の事業。ニ、電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業。ホ、貨物又は旅客の運送の事業。ヘ、貨物積みおろしの事業。ト、焼却、清掃又はと殺の事業。チ、物の販売又は配給の事業。リ、金融又は保険の事業。ヌ、物の保管又は賃貸の事業。ル、媒介周旋の事業。ヲ、集金、案内又は広告の事業。ワ、教育、研究又は調査の事業。カ、疾病の治療、助産その他医療の事業。ヨ、通信又は報道の事業。タ、社会福祉事業法に定める社会福祉事業及び更生緊急保護法（平成7年「更生保護事業法」に改正）に定める更生保護事業」
- 7) 国民年金には、他に公費から支払われる無拠出制年金、いわゆる福祉年金がある。
- 8) 厚生年金の場合、標準的な男子労働者を想定し、その老齢年金額が現役加入者の平均標準報酬の60%程度になるよう設定した。国民年金の場合は、25年加入の夫婦で5万円に引き上げられた。
- 9) 総理府で作成する全国消費者物価指数が年間5%を超えた場合、年金額をその変動率にスライドして改定することにした。
- 10) 実際には特例措置が講じられ、制度発生時点における高齢者や一定の加入期間達成者には1986（昭和61）年以前から年金が支給されている。
- 11) 2010（平成22）年における国民年金（老齢基礎年金）の満額受給者への支給額は792,100円

- 12) 男性は2001年開始（昭和16年4月2日生～）～2013年完成（昭和36年4月2日生～）  
女性は2006年開始（昭和21年4月2日生～）～2018年完成（昭和41年4月2日生～）  
2011年1月、管改造内閣では老齢年金支給開始年齢の更なる引き上げが表明された。
- 13) 厚生年金の保険料率は、これまでの13.58%から、毎年0.354%引き上げ、2017年以降18.30%に固定することとし、国民年金は、これまでの月額13,300円から、毎年280円程度値上げし、2017年以降16,900円に固定することとした。  
(2011年1月現在：厚生年金保険料率=16.058%、国民年金保険料月額=15,100円)
- 14) 基礎年金の国庫負担割合は、2009年度に36.5%を50%に引き上げ、2010年度までは特別会計の埋蔵金を充当した。しかし、2011年度に関しては財源確保が難しいとして、財務省はもとの36.5%へ戻す必要があると厚生労働省へ示したが、12月1日、民主党内閣は政治判断として50%（約2.5兆円）の国庫負担の維持を決定した。
- 15) 社会経済生産性本部『活用労働統計（2004年度版）』より
- 16) 2007（平成19）年の第一次産業就業者は、272万人、4.3%（総務省統計局「労働力調査報告」）
- 17) 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2008年）
- 18) 内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」2005年度
- 19) 労働省「高年齢者就業実態調査」（1983年）
- 20) 総務省「就業構造基本調査」（2007年）
- 21) 総務省「労働力調査」（2010年）
- 22) 厚生労働省「職業安定局推計」（2005年）
- 23) 中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法「第1条：この法律は、中高年齢者等に係る雇用及び失業の状況にかんがみ、これらの者がその能力に適合した職業につくことを促進するための特別の措置を講ずることにより、その職業の安定を図ることを目的とする。」
- 24) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律「第1条：この法律は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高年齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もって高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進

を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。」

- 25) 「高齢者雇用安定法」第41条～第48条
- 26) 同上第49条～第51条
- 27) 厚生労働省「雇用管理調査」(2005年)
- 28) 高齢者雇用安定法「第4条：事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。」
- 29) 高齢者雇用安定法「第9条：定年の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置のいずれかを講じなければならない。1、当該定年の引上げ。2、継続雇用制度の導入。3、当該定年の定め廃止。」
- 30) 厚生労働省「雇用管理調査」(2003年)
- 31) 内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」2005年度
- 32) 「在職厚生年金」はあくまでも厚生年金加入者に適用される。したがって、社会保険の適用除外になる勤務形態や自営業などは支給停止の対象とはならない。
- 33) 支給停止額(月額) = (年金月額 + 賞与込み給与 - 28万円) ÷ 2
- 34) 支給停止額(月額) = (報酬比例部分の年金月額 + 賞与込み給与 - 47万円) ÷ 2
- 35) 2011年度の基礎年金は、満額受給者(年額792,100円)で月額200円程度減額される。
- 36) この制度は、平成22年4月1日以降に高齢者雇用確保充実奨励金事業計画書を提出し、認定を受けた事業主団体に適用される。  
(厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>)

#### 〔参考文献〕

- 今井康祐編『「定年」前後の手續きと生活プラン』日本実業出版社 2010
- OECD編著『高齢社会日本の雇用政策』明石書店 2005
- 厚生労働省職業安定局 高齢・障害者雇用対策部編『高齢者雇用を考える』2003
- 厚生労働省大臣官房統計情報部編『労働統計要覧』葦友印刷株式会社 2009
- 小林由香『65歳雇用延長の実務ポイント』中経出版 2006

- 古谷野亘・安藤孝敏編著『新社会老年学』株式会社ワールドプランニング 2003  
財団法人厚生統計協会『保険と年金の動向・厚生 の指標』財団法人厚生統計協会  
2009
- 櫻庭涼子『年齢差別禁止の法理』信山社 2008
- 笹島芳雄『65歳への雇用延長と人事・賃金制度』財団法人労働法令協会 2001
- 佐藤進編『最新版ハンドブック公的年金』青林書院 2001
- 産労総合研究所編『定年65歳時代の中高齢者雇用活用マニュアル』経営書院2004
- 渋谷康雄『60歳からの年金・健保・雇用保険・税金の判断基準』日本法令 2009
- 清家篤編著『高齢者の働きかた』ミネルヴァ書房 2009
- 清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社 2004
- 高田一夫『高齢化に挑戦する労働組合』第一書林 2001
- 内閣府『高齢社会白書(平成22年版)』内閣府 2010
- 西文彦・菅まり「親と同居の若年未婚者の状況その五」『統計』2007年2月号財団法人  
日本統計協会
- 西村和彦『年金制度は誰のものか』日本経済新聞出版社 2008
- 西村利孝監修『あなたの年金がすべてわかる2011年版』自由国民社 2010
- 日本中小企業学会論集『中小企業のライフサイクル』同友館 2007
- 日本労働研究機構『実践的な労働政策評価のあり方、手法を求めて』2003
- 広田薫『65歳までの雇用延長制度導入と実務』日本法令 2004
- 山田昌弘『少子社会日本一もうひとつの格差のゆくえ一』岩波書店 2007
- 労働調査会出版局編『高齢者の雇用管理Q & A』労働調査会 2007
- 労務行政編『七訂版高齢者雇用安定法の実務解説』労務行政 2006