

高齢期の就労： 仕事の質と高齢者の雇用可能性をOECDのデータから考える

明 石 留美子

はじめに

日本では世界の国々のなかで最も高齢化が進んでいることは周知の事実である。高齢化の一方で、少子化の進行も著しく、人口減少と人口構造の変化への対応が日本の喫緊の課題の一つとなっている。日本でも、少子高齢化によって減少する労働力を補うための対策として、高齢者の労働参加が奨励されている。本稿では、日本と経済協力開発機構(Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD)諸国の動向から、日本の高齢者の就労に関わる課題を仕事の質と高齢者の雇用可能性に焦点を当てて検討する。日本のみならず他国の動向にも目を向けることによって、広い視野で日本に有用な知見を引き出すことができる。

本稿では、日本が高齢者の就労を奨励するに至る背景をマクロおよびミクロの視点から概説し、高齢者の就労働向、高齢期の就労に関わる課題として仕事の質と高齢者の雇用可能性について、OECDのデータなどをもとに考察していく。

I. 高齢期の就労が重要となる理由

1. マクロ的背景

少子高齢化による人口構造の変化を見るために、総人口に加え、年少人口(0~14歳)、生産年齢人口(15~64歳)、高齢人口(65歳以上)の年齢3区分別人口の動向を追うことが有用である。

日本の2019年の総人口は1億2,617万人であ

る(総務省統計局, 2020)。総人口は2008年にピークに達し(1億2,808万人)、若干の増減を経て、過去9年間は減少が続いている。

65歳以上の老年人口は毎年増加する傾向にあり、直近の動向でも2018年の3,558万人(総務省統計局, 2019)から2019年には3,589万人(内閣府, 2020)へと増加し、総人口における高齢化率も28.1%から28.4%に上昇し過去最高となっている。平均寿命を見ると、2019年に男性は81.41年、女性は87.45年で、男女ともに過去最高を更新している(厚生労働省, 2020c)。また、平均寿命の延長に伴い、健康寿命(健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間)も延伸しており、2016年のデータでは男性が72.14年、女性が74.79年であった(厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会, 2018)。

一方、年少人口については減少の一途をたどっており、直近の動向では2018年の1,542万人(12.2%)から2019年には1,521万人(12.1%)と過去最低となっている(総務省統計局, 2020)。生産年齢人口は、1995年にピークに達し(内閣府男女共同参画局, 2017)、2018年には7,545万人(59.7%)、2019年には7,507万人(59.5%)と縮小傾向にある(総務省統計局, 2020)。

少子高齢化が日本にもたらす主要な課題の一つに、生産年齢人口の減少による労働力の縮小とそれによってもたらされる経済成長の鈍化と社会保障の負担増が挙げられる。日本政府

は、少子高齢化の課題に取り組むために2016年に「日本一億総活躍プラン」を閣議決定し、女性や高齢者の就労促進に取り組んでいる(首相官邸, 2016)。また、1986年に、かつての「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(高年齢者雇用安定法)」に名称変更され、2006年のさらなる改正によって、65歳までの雇用確保が義務化されることとなった(松本, 2019)。これによって、65歳未満の定年を定めている事業主は高年齢者雇用確保措置として、①65歳までの定年の引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかを実施することとなった(森戸, 2014)。ただし、継続雇用については労使協定で定められれば、希望者全員を対象としないことも認められていた。

同法は2012年に再び改定され(2013年に施行)、65歳未満の定年を定めている事業主は、これまでと同様に以上のいずれの措置を講ずるが、継続雇用については希望者全員の65歳までの雇用を確保することが義務付けられることになった(厚生労働省, 2012)。2020年度のさらなる改正では、事業主が同じくいずれかの措置によって、70歳までの就業機会を確保することを努力義務(2021年施行)として定めることとなった(厚生労働省, 2020a)。努力義務ではあるものの、これまでの65歳までの就業機会の確保を70歳までに延長したことが改正のポイントである。

以上のように、少子高齢化への対策として、高齢者の就労および就労期間の延長に向けた政策が打ち出され、高齢者の就業を支える環境が整えられつつある。

次に社会保障給付費の動向を見ると、社会保障の給付額は2017年度に過去最高となったことがわかる。同年度の年金・医療・福祉・その他を合わせた社会保障給付費は120兆2,443億円

で、GDPの21.97%を占めている(国立社会保障・人口問題研究所, 2019)。高齢化に伴って高齢者関連給付費は増加傾向にあり、社会保障給付費のうち、年金保険給付費、高齢者医療給付費、老人福祉サービス給付費、高年齢雇用継続給付費を合わせた高齢者関係給付費は、同年度に79兆7,396億円へと増加した。社会保障給付費における割合では、66.3%を占めていることになる。今後の高齢者の増加を見据えて、社会保障負担の面からも、高齢者の就労促進は現状に即した構想と言える。

2. ミクロ的背景

本項では、高齢期の就労の意義を高齢者の視点からミクロ的に考察する。

高齢期の就労は高齢者に所得向上をもたらす、生活の経済面での安定につながっていく。2020年のデータでは、60歳以上の男女の99.1%が何らかの収入を得ており、87.3%が公的年金および恩給、16.5%が企業年金・個人年金などを得、仕事による収入のある男女も41.0%となっている(複数回答可)(内閣府, 2020)。次に、高齢者世帯の平均所得金額の構成割合で見ると、2018年には総所得の63.6%が公的年金・恩給で、企業年金・個人年金・仕送りが16.9%、年金以外の社会保障給付金が0.6%で、稼働所得は23.0%であった(厚生労働省, 2019a)。

経済的な暮らし向きに関する2019年の意識調査(60歳以上の男女を対象)では、「家計にゆとりがあり、まったく心配なく暮らしている」と回答した人々は20.1%、「家計にあまりゆとりはないが、それほど心配なく暮らしている」が54.0%であった。その一方で、「家計にゆとりがなく、多少心配である」との回答は20.3%、「家計が苦しく、非常に心配である」との回答は5.1%であった。こうしたデータから60歳以上の74.1%が経済的な心配なく生活していること

高齢期の就労：仕事の質と高齢者の雇用可能性をOECDのデータから考える

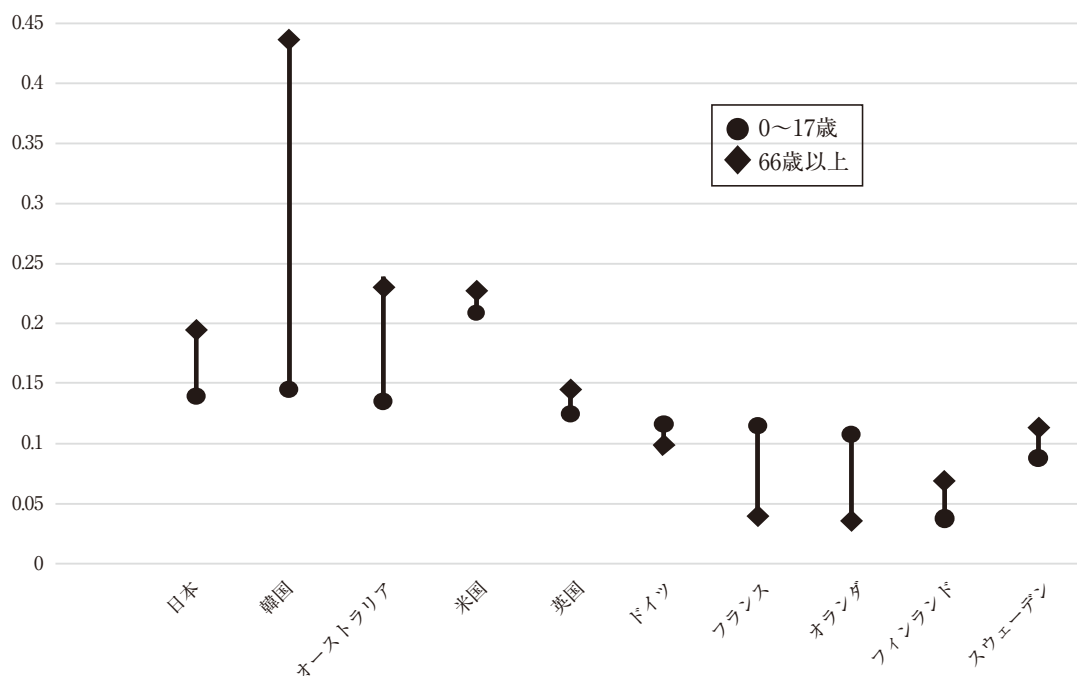
がわかる。その一方で、25.4%、すなわち60歳以上の4人に1人が家計に不安があるという事実を見逃すことはできない。さらに、厚生労働省の2019年国民生活基礎調査(2019)を見ると、高齢者世帯の31.9%が「やや苦しい」、19.7%が「大変苦しい」と答え、これらを合算した「苦しい」との回答者は51.6%となる。

生活保護の受給を確認すると、2019年12月の調査では90万の高齢者世帯が生活保護を受けており、被保護世帯の55%に相当した(厚生労働省, 2020b)。65歳以上の被保護者は103万人で、65歳以上人口に占める割合は2.93%であった。人数、割合ともに前年より増加したことになる(内閣府, 2020)。

次に、貧困率を見ていく。図1は、OECD加

盟国の一部の子どもの貧困(0~17歳)と高齢者の貧困(66歳以上)の割合を示している。ここで、この貧困率は、総人口の世帯所得の中央値の半分を貧困ラインとし、所得がこの貧困ラインに満たない人々の割合を意味する。日本では子どもの貧困率が注目されることが多いが、図1を見ると、子どもの貧困率(0.139)よりも高齢者の貧困率(0.196)の方が高いことがわかる。韓国の高齢者の貧困率はOECD諸国の中でも突出しているが、日本の比率はオーストラリア、アメリカについて高い。一方で、ドイツ、フランス、オランダでは、子どもの貧困率より高齢者の貧困率が低いことに気づく。

高齢者の生活保護率や貧困率の国際比較は、高齢化が最も進んでいる日本の高齢者のへの対



	日本	韓国	オーストラリア	米国	英国	ドイツ	フランス	オランダ	フィンランド	スウェーデン
0~17歳	0.139	0.145	0.133	0.212	0.124	0.113	0.112	0.109	0.035	0.090
66歳~	0.196	0.438	0.237	0.231	0.149	0.102	0.036	0.031	0.072	0.109

データ：OECD (2020), Poverty rate (indicator).

図1 0-17歳および66歳以上の国別貧困率(2019年)

策強化の必要性を裏付ける。

次に、高齢者の就労意欲に関する調査に触れる。全国の60歳以上の男女を対象とした内閣府の調査では、「何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか」という問いに対し、収入を伴う仕事をしている人のうち最も回答が多かったのは「働けるうちはいつまでも」(36.7%)で、「70歳くらいまで」(23.4%)、「75歳くらいまで」(19.3%)と続く(内閣府, 2020)。「仕事をしたいとは思わない」と回答した人はわずか0.8%であった。こうした調査から、高齢であっても就労意欲が高いことが見受けられる。

暮らし向きに不安のない高齢者がいる一方で、経済的に困窮している、あるいは経済的な不安を抱えた高齢者も一定数存在している。高齢期の就労は所得の向上、経済的安定に加え、人々の生きがいにもつながっていく。平均寿命とともに健康寿命の延長が観測されている今日、高齢者の「働きたい」という意欲と「働く必要がある」という必然性を実現する環境整備が必要である。

Ⅱ. 高齢者の就労働向

これまで、高齢者に関するデータを基に高齢期の就労が重要となる背景をマクロおよびミクロの観点から概観したが、高齢者の就業はどのような実態なのだろうか。以下に、日本およびOECD諸国の動向を見ていく。

まず、2019年の日本の労働力人口6,886万人のうち、65～69歳の高齢者は438万人、70歳以上は469万人で、労働力人口総数に占める高齢者の割合は13.2%に相当し、高齢者の労働参加は増加の一途を辿っている(内閣府, 2020)。年齢区分別の労働力人口比率(年齢区分別人口に占める労働力人口の割合)では、65～69歳が49.5%、70～74歳が32.5%とこちらも上昇傾向を見せている。男女別では、65～69歳人口のう

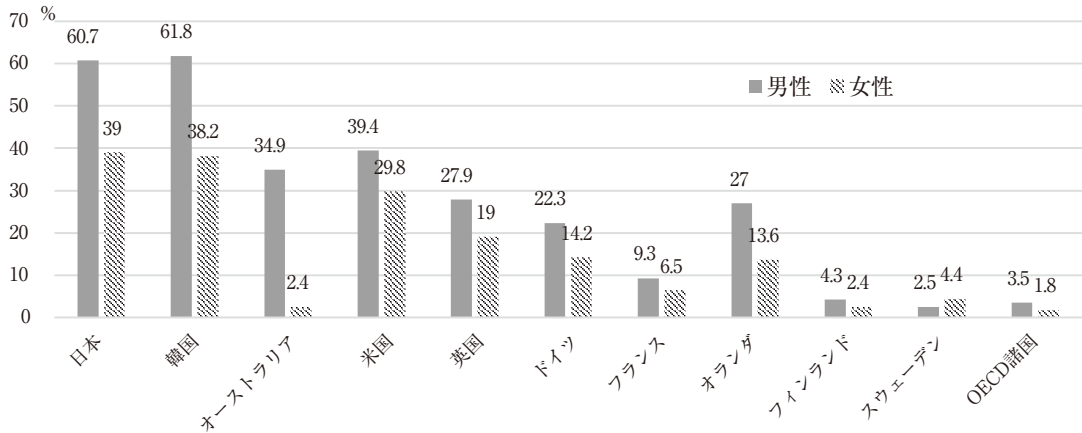
ち男性が58.9%、女性が38.6%、70～74歳では男性が41.1%、女性が24.2%の就業率となっている。就業形態を見ると、非正規の就業者の割合は、男性の場合、55～59歳で11.2%であったが、60～64歳では49.6%、65～69歳では71.3%と、60歳から上昇する。女性では、55～59歳でも61.2%と過半数を超えているものの、60～64歳では76.9%、65～69歳で84.4%と、男性と同様に年齢とともに非正規の割合が増えていく(内閣府, 2020)。

では、日本の高齢者の就労状況は、国際的に見てどのようだろうか。一部のOECD諸国と比較して日本の状況を理解する。図2は、図1で国際比較を行ったOECD諸国の65～69歳男女高齢者の就業率を表しているが、2019年の日本の高齢者の就業率は、男性が60.7%、女性が39.0%であり、韓国の男性61.8%、女性38.2%と近似して高水準にあることがわかる。本図で示していないが、アイスランドも男性が64.2%、女性が37.9%と高い就業率となっている。一方、定年制度のない米国(男性39.4%、女性29.8%)と英国(29.9%、19.0%)では、定年制度のある日本と韓国に比べ、男女ともに高齢者の就業率が低いことは興味深い。定年制度の有無が、高齢者の就業率に関係するわけではないことがわかる。図2では65～69歳の男女の就労率を表しているが、70～74歳の就労率を示すデータでも、他のOECD諸国と比較して、日本の高齢者の就労率はすでに高水準であることがわかる(OECD, 2018)。

Ⅲ. 高齢期の就労促進に向けた課題

以上で概観したように、日本の高齢者の就業率は他の先進諸国と比べ、すでに高い水準にある。今後、高齢者の就労促進に加え、就労環境や仕事の質を充実させていくことが、日本の課題であると言える。本稿で高齢者の就労に関わ

高齢期の就労：仕事の質と高齢者の雇用可能性をOECDのデータから考える



データ：OECD Dataset on LFS by sex and age - indicators.

図2 65-69歳の就労率国際比較(国別、男女別)
(2019年 オーストラリアのみ2018年)

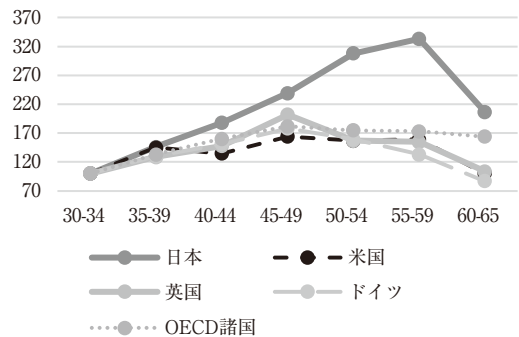
すべての課題を取り上げることはかなわないが、主要な課題として、雇用者と被雇用者の観点から、高齢者の仕事の質と高齢者の雇用可能性に焦点を当てて検討する。

1. 雇用者の課題：仕事の質

ここでは、仕事の現場で高齢者のスキルがどの程度活用されているかを、OECDのデータ(OECD, 2018)を基に、監督(supervising work)役割と企画・計画(use of planning)役割に注目して国際比較を行う。

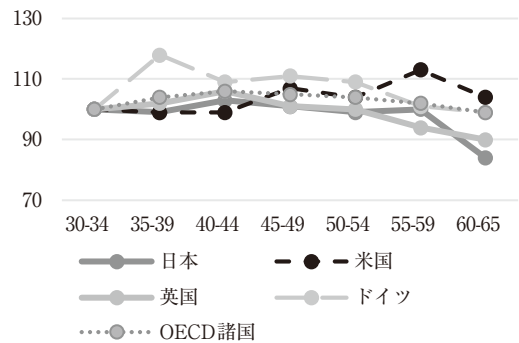
図3は、職場での監督役割がどの程度発揮されているかを年齢区分別に表している。本図によると、日本では50代の人々が担う監督役割は他の諸国に比べて圧倒的に高いものの、多くの企業が定年を設定している60歳以降は急速に後退する。これは60歳の定年を境とする日本企業の年功序列制度を反映していると言える。

図4の企画・計画役割であるが、監督役割に比べて年齢による変動は少ないものの、日本では同じく60歳以降、業務において企画や計画を担当する機会は減少することがわかる。こちらも他国に比べて役割の減少が著しい。



データ：OECD, <http://dx.doi.org/10.1787/88893389015>

図3 職場での監督役割
(30-34歳を100とする)



データ：OECD, <http://dx.doi.org/10.1787/88893389015>

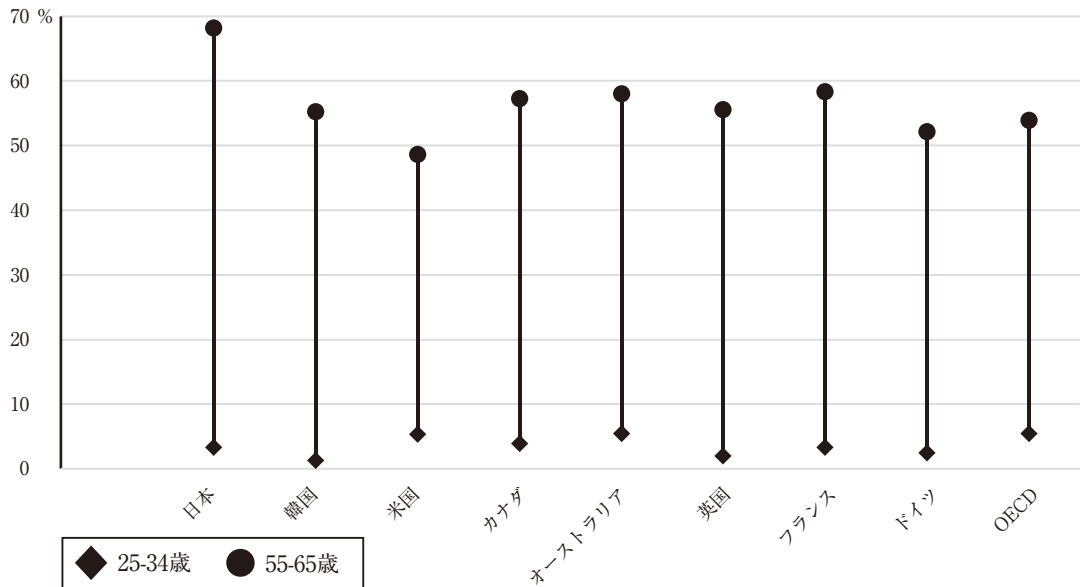
図4 職場での企画・計画役割
(30-34歳を100とする)

これらの役割に比べ、OECDでは、業務における判断(task discretion)と影響を与えるスキルの活用(use of influencing skills)についても調査結果をまとめている。日本では、業務における判断については年齢を重ねるにつれて緩やかに増していく。その一方で、影響を与えるスキルについては、50代後半を境に一挙に減少するが、このような急速な下降は他の国では見られない。

こうした日本の傾向を見ると、高齢期に入った被雇用者は組織の中で能力を発揮する機会が削がれていることが観測される。高齢者がもつスキルと仕事内容のミスマッチは、就労への意欲と仕事に対する満足度の低下につながると考えられる。高齢者の就労促進と雇用満足度を高めるためには、年功序列制度を見直し、職務内容の改善を図ることが重要なのではないだろうか。

2. 高齢者の課題：雇用可能性の向上

次に、高齢者の観点から、高齢者の雇用可能性(employability)について考える。高齢に伴う人々の認知機能の低下は自然の現象である。OECDの調査(OECD, 2018)では、日本の30代の人々は、他のOECD加盟国の同世代と比較して、読み書きと計算において高い基礎力を有していることが報告されている。しかし50代後半では、本人と両親の教育レベルの相違を加味したうえでも、読み書き能力、計算能力ともに他国に比べ著しく低い。高齢期の基礎力の低下は、高齢者の学習能力にネガティブに作用し、新たな学びを困難にする。一方、米国では、60代の読み書き能力は30代に比べ若干低い傾向が見られるが(30-34歳を100とすると60-65歳は97.5)、計算能力では逆に60代の方が高い数値を示している(30-34歳を100とすると60-65歳は101)。



	日本	韓国	米国	カナダ	オーストラリア	英国	フランス	ドイツ	OECD
25-34歳	3.3	1.3	5.4	3.7	5.3	1.7	3.1	2.6	5.3
55-65歳	68.2	55.3	48.6	57.3	58.0	55.6	58.3	52.2	54.0

(データ：OECD)

図5 コンピュータを使ったことのない人の割合(25-34歳・55-65歳)

高齢期の就労：仕事の質と高齢者の雇用可能性をOECDのデータから考える

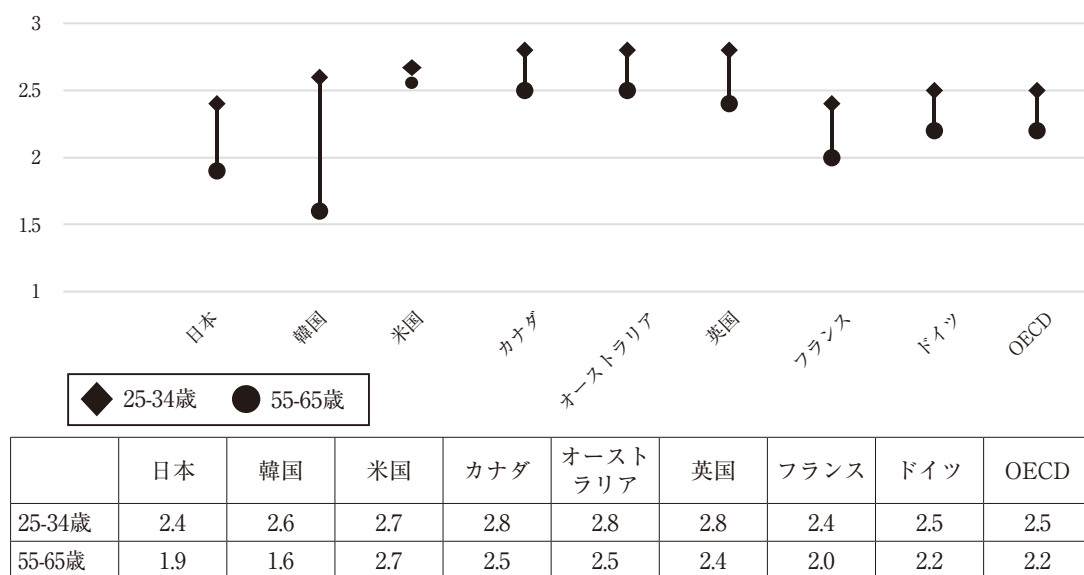
さらに、ICT技能については、図5が示しているように、日本の25-34歳の人々のうちコンピュータを使用したことのない人々の割合は3.3%で、OECD平均の5.3%を下回り、この年代でコンピュータの経験のない人々は少ない。一方、55-65歳の年代でコンピュータを利用したことのない人々は68.2%と、OECD平均の54%を大きく上回っている。

図6は業務でのICT利用頻度の国際比較を示しているが、1の「利用していない」から5の「毎日利用している」の指標を用いて測定すると、日本の25-34歳のスコアは2.4となり、ほぼOECD平均である。一方、55-65歳では1.9となり、OECDの平均の2.2を下回る結果となっている。韓国を除き、他国の55-65歳のコンピュータ利用率は2.0を上回っており、米国では25-34歳、55-65歳ともに2.7と世代間の差はない。

以上のように、日本の高齢者の読み書き能力と計算能力はOECDの平均を下回り、ICTスキルについても他のOECD諸国に劣っている。グ

ローバル化が進み、職務でもグローバル化の影響が高まっている今日、日本の高齢者のスキルアップを図っていくことは重要である。また、日本では若い世代の能力は国際比較でも高いことが証明されており、高齢者の就業を奨励するのであれば高齢者のスキルを向上させることで世代間ギャップを縮めていくことも肝要である。

また、高齢者自身も能動的に研修に参加するなど、自らの雇用可能性を高める意識と努力が必要である。これは、雇用者側については研修の機会を高齢者のみならず若年層の被雇用者にも提供する必要性を提示している。日本は他のOECD諸国に比べ、若年者、高齢者ともに研修の機会が少ないことが指摘されている(OECD, 2018)。政府としても、高齢者の就労が雇用者にとっても被雇用者にとってもより望ましい方向に進展していくよう、研修機会を補助していくことが重要であると考え。少子高齢化の加速化に直面するなかで、高齢期の就労の機会は、日本社会や経済にとっても、高齢者個人にとつ



(データ：OECD)

図6 業務でのICT利用頻度(25-34歳・55-65歳)

(1=利用していない、5=毎日利用している)

でも重要である。

おわりに

OECDは、OECD加盟国でも急速に進んでいる高齢化に対応するために、高齢者の雇用政策を推進している(OECD, 2019)。OECDは、日本を含めたOECD加盟国の高齢期の就労に関するケーススタディーを行い、その結果から、政府、雇用者、高齢者に対する主要な政策として以下の3点を挙げている。

- ・政府は高齢者の就労意欲を向上させる政策を打ち出すこと
- ・雇用者は高齢者の雇用・継続雇用を促進すること
- ・高齢者は雇用可能性を向上させること

高齢者の労働市場への参加を促すためには、高齢者雇用安定法によって一定の年齢までの雇用確保を定めるだけでは十分ではない。雇用の延長または再雇用に向けて、政府、雇用者、そして高齢者がそれぞれに努力していく必要がある。

高齢期の就労の促進や充実、本稿で取り上げた仕事内容の充実と雇用可能性の向上だけでは実現させることはできない。年功賃金制度や定年制度の見直しなど、多角的な取り組みが必要である。少子高齢化が急速に進む社会で、経済の活性化や増加する社会保障への対応として高齢者の労働を促進するのではなく、高齢者の知識や技能が充実し有効に活用される努力なしに持続可能な高齢期の労働参加は望めないと考える。

【参考文献】

OECD, 2018, Ageing and Employment Policies – Working Better with Age: Japan.
OECD, 2019, Ageing and Employment Policies – Working Better with Age
OECD (2020), Poverty rate (indicator). doi:

10.1787/0fe1315d-en (Accessed on 20 September 2020)

厚生労働省, 2012, 『高齢者雇用安定法の改正～「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止～』

(https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html)2020年9月20日閲覧.

厚生労働省, 2019, 『2019年国民生活基礎調査の概況』

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/index.html>)2020年9月20日閲覧.

厚生労働省, 2020a, 『高齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会確保～』

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html)2020年9月20日閲覧.

厚生労働省, 2020b, 『被保護者調査：調査の結果平成31年度/令和元年度12月』

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/hihogosya/m2019/12.html>)2020年9月20日閲覧.

厚生労働省, 2020c, 『令和元年簡易生命表の概況』

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life19/index.html>) 2020年9月18日閲覧.

厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会, 2018, 『「健康日本21(第二次)」中間報告書(概要)』(<https://www.mhlw.go.jp/content/000481239.pdf>) 2020年9月18日閲覧.

国立社会保障・人口問題研究所, 2019, 『平成29年度社会保障費用統計(2019年8月2日公表)』

(http://www.ipss.go.jp/site-ad/index_Japanese/security.asp)2020年9月22日閲覧.

松本すみ子, 2019, 『定年後も働きたい：人生100年時代の仕事の考え方と見つけ方』日本労働研究雑誌 No.642 pp.5-12.

森戸英幸, 2014, 『高齢者雇用安定法：2004年改正の意味するもの』日本労働研究雑誌 No.642 pp.5-12.

内閣府, 2020, 『令和2年版高齢社会白書』

内閣府男女共同参画局, 2017, 『男女共同参画白書平成29年版』

首相官邸, 2016, 『ニッポン一億総活躍プラン』

(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/>

高齢期の就労：仕事の質と高齢者の雇用可能性をOECDのデータから考える

ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf) 2020年
9月19日閲覧。
総務省統計局, 2020, 『人口推計2019年(令和元年)10
月1日現在』
(<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2019np/>

index.html) 2020年9月19日閲覧。
総務省統計局, 2019, 『人口推計2018年(平成30年)10
月1日現在』
([https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2018np/
index.html](https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2018np/index.html)) 2020年9月18日閲覧。