

資料

高齢化社会の雇用保障について：日本人事行政研究所「高齢化社会にふさわしい人事管理制度の在り方と移行過程」の調査資料との比較研究\*

牧 正 英\*\*

はじめに

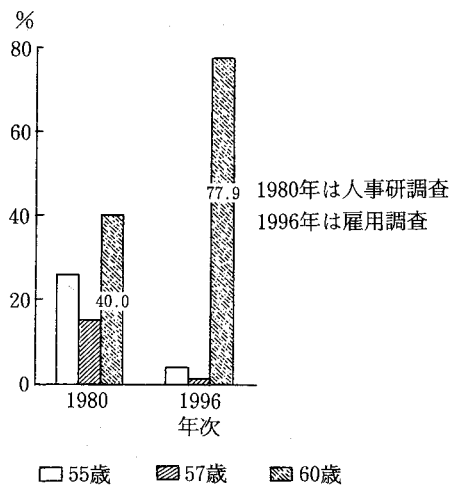
この資料は、日本人事行政研究所の「高齢化社会にふさわしい人事管理制度の在り方と移行過程」調査（以下、人事研調査、1980年、昭和55年）と筆者が1996年（平成8年）実施した「高齢化社会における高齢者雇用問題」調査（以下、雇用調査）結果とを比較検討<sup>1)</sup>することにある。今回は、この両調査資料の分量が多いため、高齢者の雇用保障問題等に限って紹介したい。その際に、指摘しておきたいことは、前者の人事研調査の企業には5,000人以上の大企業を含んでおり、後者の雇用調査の企業には中小企業のみを調査の対象としたこと、そして両調査のサンプル数では大きく異なっていることである。

1 60歳定年制の普及状況

労働省の雇用管理の実態<sup>2)</sup>（1996年、平成8年）によると、一律定年制を定めている企業で定年年齢を60歳もしくは60歳以上とする企業割合は1988年（昭和63年）頃から増加し始め、1996年で約8割を超える結果となっている。このように60歳定年制についての社会的合意は近年、ほぼ整ってきていると見てよい。<sup>3)</sup>

図1はその普及状況を見たものであるが、後者の雇用調査で定年年齢を60歳とする企業は77.9%、約8割の結果となっている。わが国の中

図1 60歳定年制の普及状況の比較



小企業での60歳定年制が大企業に先んじて進んできている状況がうかがえるものとなっている。

2 雇用保障とその形態について

今後、わが国の人口構成の急激な高齢化を考えると、65歳までの雇用保障が各界で望まれている。この点について実務当局者（回答者）は自社による再雇用形式の雇用保障を考えているようである。これを図2から順次にみていこう。

まず、再雇用形式による保障は両調査ともに半数を超えており、その保障年齢については60歳から65歳までの保障が人事研調査49%、雇用調査53.8%となっている。このことは60歳から65歳ま

\*キーワード：高齢化社会、60歳定年制、厚生年金

\*\*関西学院大学社会学部教授

1) 比較検討とは高齢者雇用状況等の変化のことを推す。

2) 平成8年版 労働省政策調査部編「雇用管理の実態」1997年9月、38頁。

3) 平成10年(1998年)4月1日からは定年の60歳以上の義務化が定められている。(労働省)