

報 道 機 関 各 位

一般財団法人青森地域社会研究所

働くシニアの賃金事情と企業対応 ～ “高齢者雇用の現状” アンケート～

当研究所では、県内企業の「高齢者雇用の現状」についてアンケート調査を行いました。

今般、アンケート結果を集計のうえ、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」と併せ、標記レポートを取りまとめましたのでお知らせ致します。

なお、本結果をベースとした調査レポートを、当研究所の機関誌「月刊れちおん青森」12月号(12月6日発行予定)に掲載予定ですので、併せてお知らせ致します。

以上

【本件に関するお問い合わせ先】

一般財団法人青森地域社会研究所 担当：松田 英嗣（まつだ えいじ）
E-Mail: matsuda@airs.or.jp TEL: 017-777-1511 FAX: 017-735-3417

働くシニアの賃金事情と企業対応

～“高齢者雇用の現状”アンケート～

2018年11月14日

一財) 青森地域社会研究所

1.調査概要

(1)調査の背景

生産年齢人口の長期的減少と景気循環要因の両圧力により、県内でも多くの企業が人手不足を訴えるなか、シニア層の雇用推進は人手不足への現実的で即効性のある対応策としてクローズアップされている。併せて、高齢者雇用安定法の改正¹により、企業には希望者全員の65歳までの継続雇用が義務付けられている。

このように、外部環境面・制度的側面ともに、シニア層の雇用を後押しするなか、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査²」および県内企業への「高齢者雇用の現状」アンケートをもとに、県内シニア層の賃金等の現状を考察した。

(2)アンケート調査の概要

■調査時期：2018年10月上旬

■調査対象：324社（青森銀行実施の「企業業況調査」先）

■回収状況：240社（回収率：74.1%）

■回収企業内訳：

	製造業	建設業	卸・小売業	運輸・サービス業	総計
回答企業数	56	43	88	53	240
業種割合	23.3%	17.9%	36.7%	22.1%	100.0%

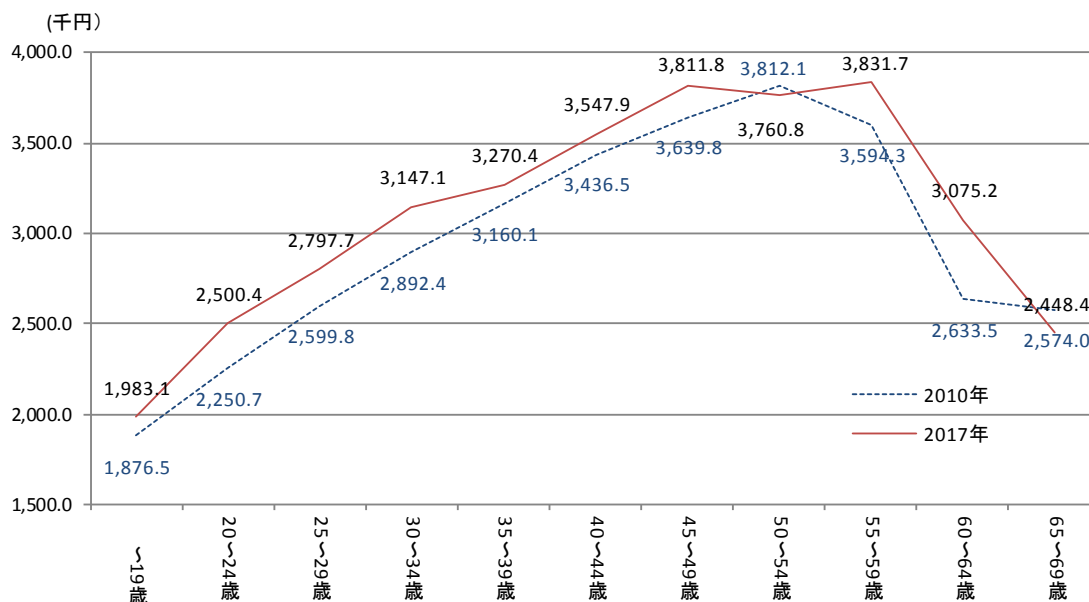
¹ 企業に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を義務付けるもの。

² 本稿では全て「従業員規模10名以上」「産業計」を使用。

2.賃金の改善がすすむ青森県

- ・下表は、人手不足が顕在化³する直前の2010年と最新の2017年における青森県の賃金カーブ(年収ベース)を示している。
- ・この間、青森県では多くの年齢階級で賃金の改善がみられる。
- ・特に、新規学卒者を含む若年層と高齢層での増加額が顕著となっている。
- ・背景には、若年層では新規学卒者の確保に向けた中央との人材獲得競争の激化が、高齢層では高齢者雇用安定法の改正とともに人材確保が進んでいるためとみられる。
- ・2017年のカーブは、年収のピークが「50～54歳」から「55～59歳」に移動し、45歳から59歳までの3階級がほぼフラットに変化している。
- ・背景には、「50～54歳」層が若年層および高齢層に対する賃金改善の調整対象となったことが考えられる。

青森県の賃金カーブの変化（2010年⇒2017年）



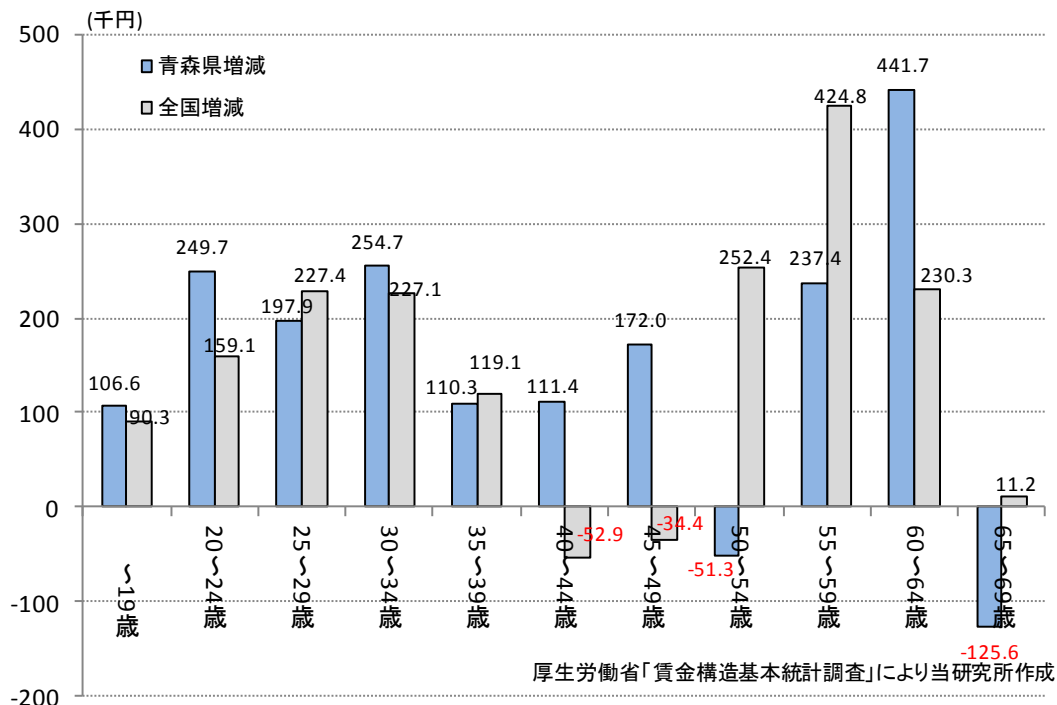
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、当研究所作成

³青森銀行が四半期毎に実施する企業向けアンケート「企業業況調査」による。

3.全国に比し、大きな改善がみられる若年層と高齢層の賃金

- ・2010年と2017年の年齢階級別賃金増減(年収ベース)を全国と青森県で比較すると、「～19歳」、「20～24歳」といった新規学卒者が属する年齢階級と「60～64歳」の高齢層で、全国を上回る賃金の上昇がみられる。
- ・これは、全国に比して厳しい人手不足の状況に置かれている本県の事情を示唆している。
- ・なお、全国の「40～44歳」および「45～49歳」では賃金が減少しているが、この年齢層は「就職氷河期」と呼ばれた1990年代半ばの不況期に社会に出た層が多数含まれており、不本意な就職で思い描いたキャリア形成が叶わず、現在も就職時のハンディを引きずっているとされる。
- ・また、青森県の「50～54歳」も同様に賃金減少がみられるが、これは若年層と高齢層を中心に全国に比して大きな賃上げを実施したことによる調整対象となったことが要因とみられる。

年齢階級別年収の増減 (2010年⇒2017年)



4.60 歳を機に大きく落ち込む賃金モデル

- ・青森県の年齢階級別の賃金推移を年収ベースで概観すると、30代前半までは前の年齢階級比で10%以上の増加ペースで推移するが、その後増加ペースは緩やかなものとなり、「55～59歳」でピークを迎え、60歳以降では大きく落ち込む、といった姿が浮かび上がる。
- ・60歳以降の年収はピーク時（「55～59歳」）比で、「60～64歳」は約2割減（実額では「30～34歳」と同水準）、「65～69歳」は4割減（実額では「20～24歳」と同水準）と大きく落ち込む。
- ・2010年から2017年の間、高齢層の年収は増加したものの、60歳を機に年収は大きくダウンする。
- ・この大幅な落ち込みは、「正社員としての定年年齢」とそれに伴う「雇用形態の変化」があり、高齢層が働き続ける意欲の低下を招いていると推察される。

年齢階級別の賃金（青森県・2017年）

（単位：千円・％）

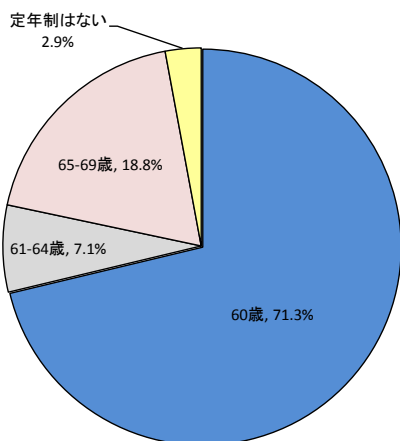
年齢階級	所定内給与額	増減	年間賞与	増減	年収	増減
～ 19歳	155.7	—	114.7	—	1,983.1	—
20 ～ 24歳	182.4	17.1	311.6	171.7	2,500.4	26.1
25 ～ 29歳	196.1	7.5	444.5	42.7	2,797.7	11.9
30 ～ 34歳	217.4	10.9	538.3	21.1	3,147.1	12.5
35 ～ 39歳	227.4	4.6	541.6	0.6	3,270.4	3.9
40 ～ 44歳	245.1	7.8	606.7	12.0	3,547.9	8.5
45 ～ 49歳	265.5	8.3	625.8	3.1	3,811.8	7.4
50 ～ 54歳	260.7	-1.8	632.4	1.1	3,760.8	-1.3
55 ～ 59歳	264.4	1.4	658.9	4.2	3,831.7	1.9
60 ～ 64歳	223.3	-15.5	395.6	-40.0	3,075.2	-19.7
65 ～ 69歳	189.6	-15.1	173.2	-56.2	2,448.4	-20.4
70歳 ～	332.5	75.4	255.8	47.7	4,245.8	73.4

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、当研究所作成

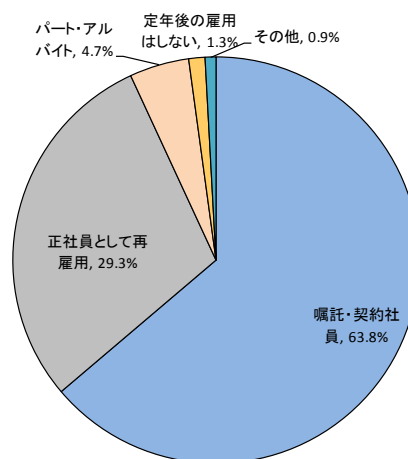
5.定年年齢とその後の雇用形態 ～アンケート結果より～

- ・ 県内企業の「正社員としての定年年齢」(以下、「定年」)は、「60歳」が最多で71.3%を占める。次いで、「65~69歳」が18.8%と続き、この2項目で9割を超えており、P4でみた年収が落ち込む時期と重なる。
- ・ なお、定年制を採っていない企業は2.9%(7社)にとどまっている。
- ・ 県内企業の「定年後の雇用形態」は、最多が「嘱託・契約社員」(63.8%)、次いで「正社員として再雇用」(29.3%)が続き、この2項目で9割を超える。
- ・ 「契約社員・契約社員」「正社員として再雇用」とともに、裁量や権限、それに伴う責任などは定年前ほど大きくないことが想定され、いずれも定年前とは異なる賃金モデルに移行している。
- ・ 定年に伴う雇用形態の変化が、大幅な年収の落ち込みを招いている。

正社員としての定年年齢



定年後の雇用形態

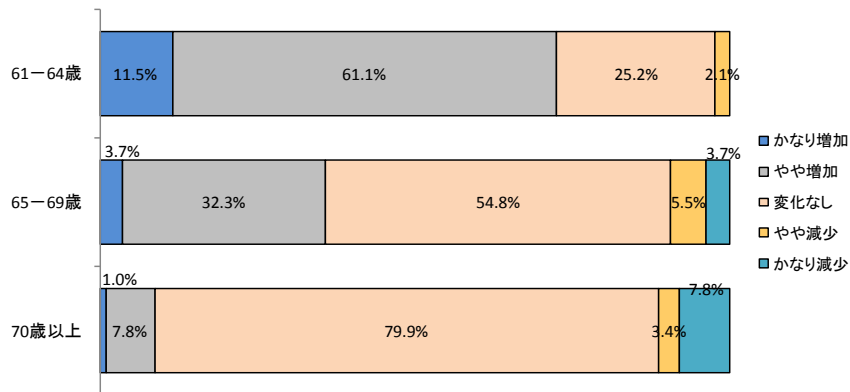


以上、当研究所アンケート結果による

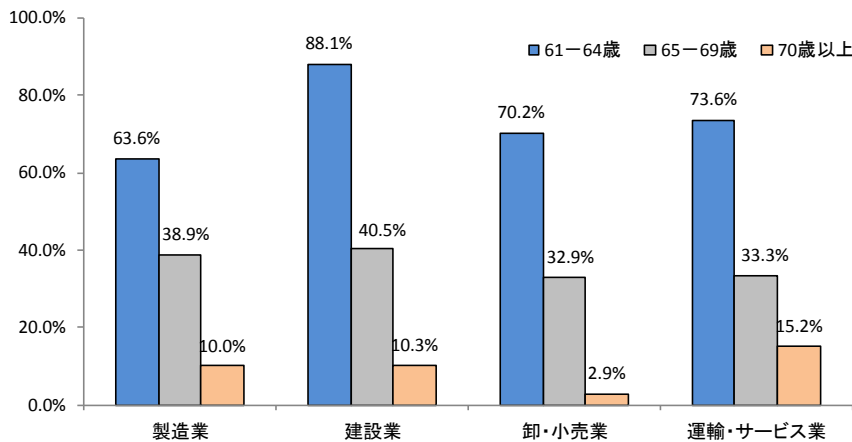
6.増加が見込まれる高齢労働者 ～アンケート結果より～

- ・ 高齢労働者数の増減見込みをみると、「かなり増加」と「やや増加」を合計した割合は、「61～64歳」は72.6%、「65～69歳」は36.0%の企業が増加を見込んでいる。
- ・ 業種別でも、「61～64歳」は建設業の88.1%を筆頭に、全業種で6割を超える企業が増加を見込む。「65～69歳」では全業種で3割を超える企業が増加を見込んでいる。
- ・ 今後、働く高齢者は増加を続けることが示されており、全ての業種で働く高齢者は一般的なものになっていく。
- ・ 今後働く高齢者が増えていくなか、企業側は定年を機に大きく低下する賃金モデルの見直しを迫られることも想定される。併せて、業種や各事業所の実情に応じた高齢者が働きやすい環境の整備も必要となる。高齢層が働きやすい環境は、女性を含め全ての働き手にとって働きやすい環境になる。

高齢労働者数の増減見込み(企業割合)



高齢労働者数が「増加」見込みとした割合(業種別)

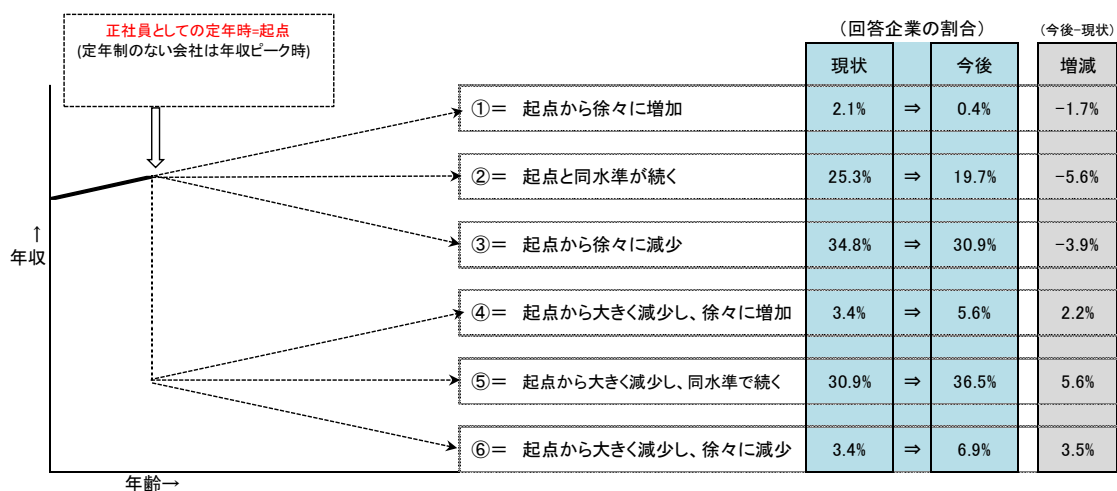


以上、当研究所アンケート結果による

7.定年時以降の賃金カーブ「現状」と「今後」～アンケート結果より～

- ・「現状」の定年後の賃金カーブでは、③の定年時の年収(起点)から徐々に減少する(34.8%)、⑤の定年時の年収(起点)から大きく減少し、同水準で続く(30.9%)の順で、この2項目で全体の6割を超えている。
- ・なお、③+④+⑤+⑥の何等かの形で年収が減少する形態を採用している企業は72.5%に上っており、定年後の大幅な年収減少につながっている。
- ・①の定年時の年収(起点)から徐々に増加(2.1%)を採用している企業は少数にとどまっている。
- ・「今後」予想される定年後の賃金カーブは、「現状」よりも更に厳しい姿をイメージする企業が多い。
- ・即ち、①+②+③の定年時の年収を起点とする企業は62.2%から51.0%まで低下する一方で、④+⑤+⑥の大きく減少した年収を起点とする企業は37.7%から49.0%に増加するなど、定年時に年収が一旦大きく減少する賃金カーブを採用する企業が増える見込みとなっている。
- ・このことは、定年を契機とした年収の減少が更に大きくなることを意味しており、現在の賃金モデルを維持する力が失われつつあることを示しているとみられる。
- ・企業側には人生100年時代に相応しい賃金モデル構築が求められるとともに、働く側にも人生100年時代に相応しい働き方が必要である。

定年時以降の賃金カーブイメージ



当研究所アンケート結果による

8.まとめ ~人生 100 年時代の働き方構築にむけ~

「賃金上昇」と「数的増加」により増え続ける高齢者層の person 費を負担し続けることは企業にとって重荷となりつつある。高齢層に対して、現在より厳しい賃金カーブを見込む企業が増えるのは、その証左といえよう。

一方、60 歳以降の大幅な賃金低下は働く側の努力水準を引き下げ、企業の生産性低下につながりかねない。モチベーションを維持する賃金モデルが必要だ。

企業は、高齢者を安価な補助的労働力ではなく、経験に裏打ちされた知識・技術を備え自社に貢献できる人材との前提に立つ必要がある。その上で、個々の高齢労働者別に「期待する役割」、「仕事の難易度」、「貢献度」等による働き方設定を行い、定期的に両者で見直しを図り続けることを通じながら、**自社に適した賃金モデルを個別の高齢労働者毎に組み立てる必要がある。**つまり、企業と個人が、現実的で実効性のある働き方について個別に「合意」し、状況に応じて「修正」を続けることにより成立するイメージであり、年齢を理由とした一律の賃金低下を回避するものだ。このように、高齢層の賃金モデルを自社内で絶えず改善していくことにより、実効性のある高齢者長期雇用につながるはずだ。**企業側は人手不足を前提に、人生 100 年時代に相応しい賃金モデルを構築することが求められる。**

また、**働く高齢層にも相応の意識転換が必要**であり、定年以降の就労を人生の余禄と考えるはいけない。つまり、現在多くの企業が採用している定年年齢である 60 歳や 65 歳は「もはや老後ではない」のだ。

企業が求めているのは、高齢層の長年培った技術や経験に基づいたスキルだ。併せて、既存のビジネスモデルに囚われない斬新なアイデアや業務改革の姿勢が、高齢層をも含め働く側に求められる資質であり、**企業と働く側が相互に相手の期待に応じていく姿勢が必要**だ。また企業側の期待する事項は、ビジネス環境の変化に伴いめまぐるしく変わる。高齢層にも、そうした変化にしなやかに対応し続ける柔軟さと、自身が保有する技術や知識の絶え間ないバージョンアップが求められる。併せて、産業自体の盛衰などに伴う、転職への心構えも必要だ。働く側にも、**人生 100 年時代に相応しい働き方や学び直し**が求められる。

青森県は全国に比し厳しい人口減少圧力に見舞われており、多種多様な課題が山積している課題先進県でもある。当然に、高齢層の働き方についても全国に先駆けた先進的な取組が必要だ。そして、高齢層の働き方やそれに伴う待遇を決定するメインプレーヤーは企業とそこで働く高齢層労働者であり、ポイントは**高齢層のモチベーションを維持する待遇の改善と企業の person 費負担の両立にある。**そのためには、**企業側も働く側も従来の「あたりまえ」を乗り越える決意が必要**だ。青森発の「人生 100 年時代の働き方」は、同じく人手不足に喘ぐ地方でのモデルとなる可能性もある。新たな発想で、青森発の働き方モデルを作り上げる覚悟が必要だ。

(以上)