

民間企業の雇用統計から読み解く

「シニア人材の労働実態」

セレクションアンドバリエーション株式会社
コンサルタント 山田 沙樹

【セレクションアンドバリエーション オフィシャルレポート調査背景】

人口推計データ（出典^{※1}）によると、日本の総人口（2021年時点）は10年比で1億2,759万人から1億2,550万人と年平均-0.16%で減少している。中でも、15～64歳の生産年齢人口は8,017万人から7,450万人と年平均-0.71%で著しく減少しており、日本において労働力の中核を担う人口層の減少が課題となっている。他方、年齢区分別に見ると、65歳以上の人口は、10年比で3,079万人から3,621万人と年平均1.76%増で増加している（出典^{※2}）。総人口に占める65歳以上人口（シニア人材と呼ぶ）の割合は29.1%と、総人口の約3.4人に1人がシニア人材であることが分かる。

また、民間企業を調査対象とした2019年のデータ（出典^{※2}）によると、正社員の定年年齢を65歳に設定している企業の割合は、5年比で3.2%から7.8%に増加している。2021年4月には改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会確保がより一層企業に求められるようになった。

このように、高齢化が進む我が国では、人手不足を解消するためのシニア人材の躍進に注目が集まっている。企業にとっては、今後も急増していくシニア人材を活かしていくため、シニア人材に対して、適正な処遇や労働環境を提供することが必要不可欠だと考えられる。

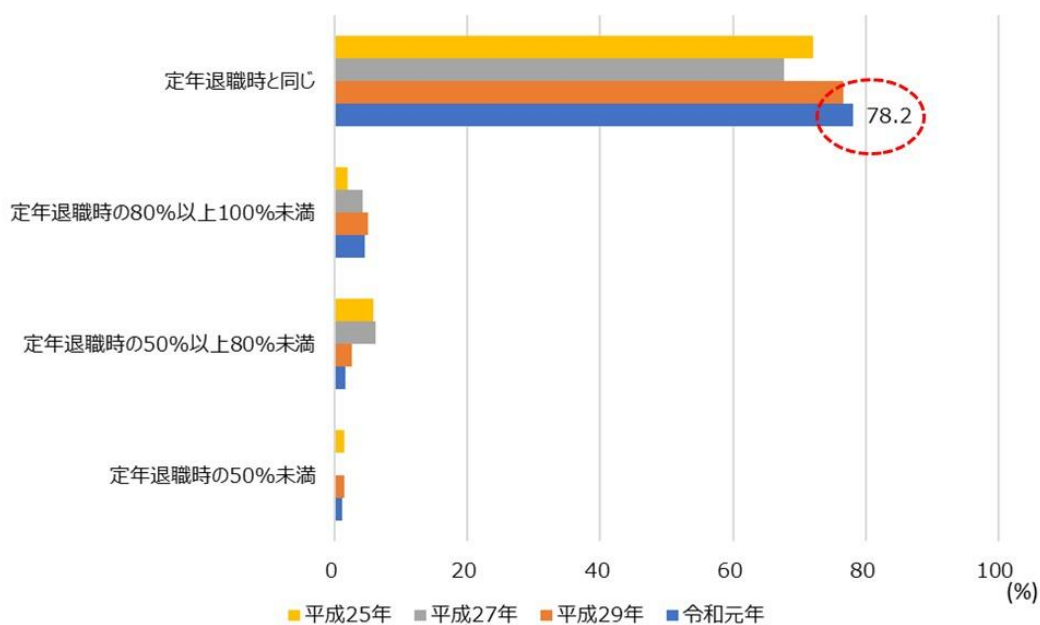
そこで、本レポートでは、再雇用者における「退職金、年金及び定年制事情調査」および「民間企業の勤務条件制度等調査」から、日本企業におけるシニア人材の労働実態を調査し、概説する。

【調査結果】

(1) シニア人材の定年退職時と再雇用時の労働時間比較 (出典^{※3})

- ・ シニア人材の再雇用時の労働時間は、平成25年から令和元年まで大きな変動はない。
- ・ 令和元年において、シニア人材の再雇用時の労働時間は、「定年退職時と同じ」である割合が全体の78.2%と大部分を占める。

シニア人材の定年退職時と再雇用時の労働時間比較

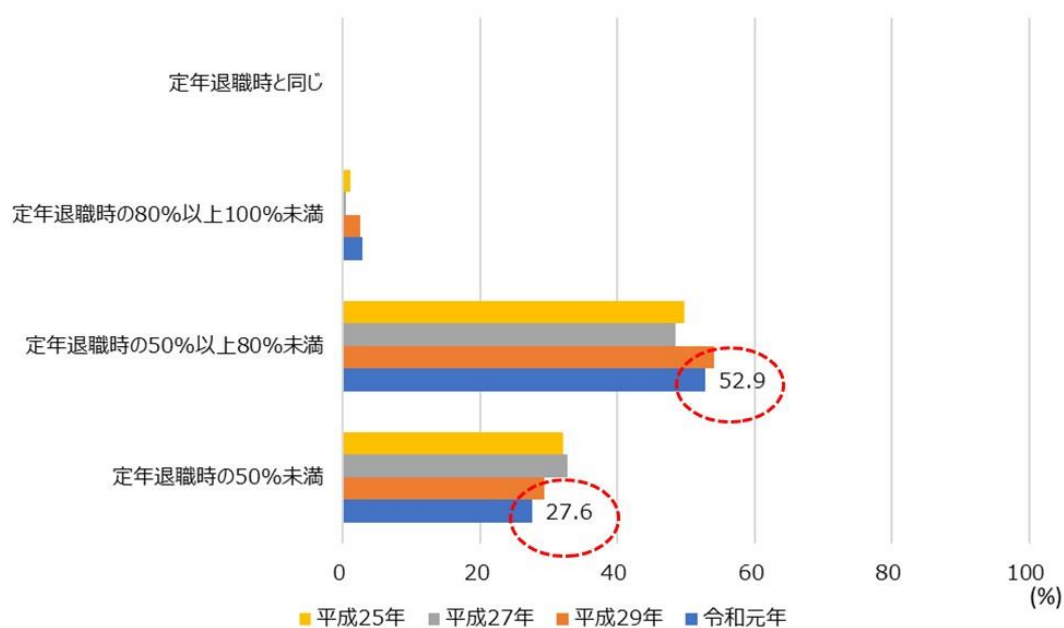


2022年5月17日

(2) シニア人材の定年退職時と再雇用時の基本給（時間単価）の変化（出典※3）

- ・ シニア人材の再雇用時における基本給（時間単価）は、平成25年から令和元年まで大きな変動はない。
- ・ 令和元年において、シニア人材の再雇用時の基本給の時間単価は、「定年退職時の50%未満」が27.6%、「定年退職時の50%以上80%未満」が52.9%と、定年退職時よりも少ないケースが大半である。

シニア人材の定年退職時と再雇用時の基本給（時間単価）の変化

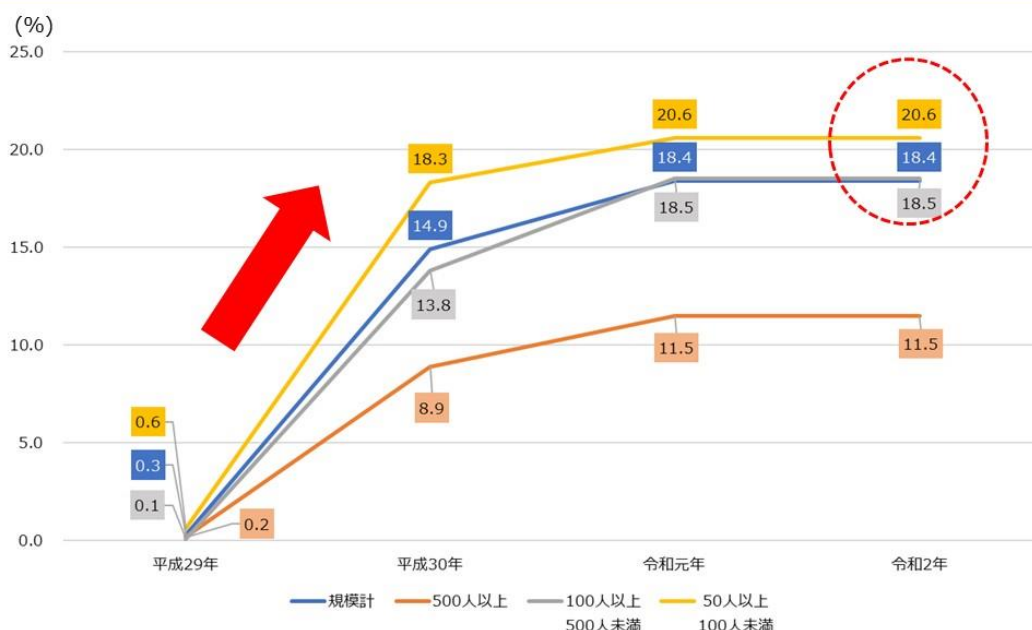


2022年5月17日

(3) 企業規模別、再雇用における最高雇用年齢が70歳以上の企業割合 (出典※4)

- 再雇用の対象となる最高年齢が70歳以上である企業割合は、すべての規模の企業において、近年増加傾向である。平成29年から平成30年にかけて、規模計0.3%から14.9%にまで急増した後、緩やかに増加している。
- 令和2年において、企業規模別に比較すると、再雇用の対象となる最高年齢が70歳以上である企業割合は、50人以上100人未満の企業にて20.6%と最も多い。

企業規模別、再雇用における最高雇用年齢が70歳以上の企業割合



※再雇用の対象者は、正社員に限らず、契約社員、嘱託社員、パート・アルバイト、子会社・関連会社の従業員等も含む

©Selection and Variation All Rights Reserved.

【まとめ：調査結果の考察】

調査の結果、シニア人材(再雇用者)の労働時間は定年退職時と大きな変化がないものの、時間単価は減少しており、労働時間と賃金水準に差が生じている。他方、再雇用における最高雇用年齢が70歳以上の企業が増加しており、シニア人材のニーズが増加していることが明らかになった。

シニア人材の時間単価が定年退職前から減少している理由としては、同一労働同一賃金※の考え方にに基づき、業務量が変化した可能性や、定年退職時に就いていた役職から外れたことで役職手当が除かれた可能性が考えられる。

事実、定年退職時に就いていた役職から外れたことで役職手当等が除かれた可能性に関して、平成29年時点でのデータを踏まえると、役職定年制がある企業では、部長・課長級にて役職定年を迎えた人材の約半数が、格下のスタッフ級・ライン級に配置されていること

2022年5月17日

が分かる（出典^{※4}、参考データに記載）。

以上より、企業としては、シニア人材の定年延長を今後も視野にいれつつ、役割・職務と賃金水準の不均衡の解消に向けた取り組みを検討されたい。

※ 同一企業内において、非正規労働者であっても、同じ仕事をしていれば通常の労働者と
同じ賃金を支払う考え方

<出典>

調査にあたり、以下のデータを使用。

※1 総務省統計局「人口推計（2021年（令和3年）10月1日現在）」

※2 総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者人材－「敬老の日」にちなんで－」

※3 中央労働委員会「平成25年・平成27年・平成29年・令和元年 退職金、年金及び定
年制事情調査」

※4 人事院「平成29年～令和2年 民間企業の勤務条件制度等調査」

<参考データ>

- ・ 定年年齢が61歳以上の企業のうち、役職定年制がある企業は12.7%
- ・ 定年年齢が61歳以上で、部長級に役職定年制がある企業では、60歳定年が最も多く53.7%、次いで55歳定年が19.8%
- ・ 定年年齢が61歳以上で、部長級に役職定年制がある企業のうち、部長級の役職定年後の配置は、格下のスタッフ級が最も多く39.3%、次いで同格のスタッフ級が39.0%、格下のライン級が9.9%
- ・ 定年年齢が61歳以上で、課長級に役職定年制がある企業では、60歳定年が最も多く52.9%、次いで55歳定年が23.1%
- ・ 定年年齢が61歳以上で、課長級に役職定年制がある企業のうち、課長級の役職定年後の配置は、同格のスタッフ級が最も多く37.9%、次いで格下のスタッフ級が34.6%、格下のライン級が15.8%