

第1章 北九州市の高齢者雇用の現状

北九州市立大学 経済学部教授 晴 山 英 夫

はじめに

高齢化の進んでいる北九州市にとって、高齢者雇用の促進はきわめて重要な地域政策課題となっている。本稿では、この課題に対する準備作業として、政府機関の統計データと北九州市雇用動向調査のデータを使って、北九州市における高齢者雇用・就業の状況をおおづかみに明らかにすることにした。

1 北九州市の労働力人口

(1) 進展する高齢化率

北九州市の高齢化は急速に進み、今や高齢化率（65歳以上人口／総人口）は全国を大きく上回っている。図表1によると、平成21年における北九州市の65歳以上人口は、過去最多の238,509人となり、高齢化率は24.3%と、4人に1人が65歳以上の高齢者になっている。北九州市の高齢化率は現在、政令指定都市の中で最も高く、また75歳以上の後期高齢者人口の割合も政令19市の中で最も多くなっている。

(2) 労働力人口の推移

① 減少する労働力人口

人口減少に伴って労働力人口が減少することは避けられない。北九州市の労働力人口は、第二次ベビーブーム以後の出生数の減少による若年労働力の縮小によって減少している。図表2によると、15歳以上人口は1970（昭和45）年の79.3万人から2000（平成12）年の87万人へと増加を続けたが、以後は減少に転じている。

これを労働力状態別にみると、労働力人口も就業者数も早くも1995年をピークに減少し、労働力率（労働力人口／15歳以上人口）は35年間で58.1%から55.0%に低下し、就業率（就業者／15歳以上人口）もこの間57.5%から50.8%まで大きく落ち込んでいる。2005年時点における北九州市の就業率50.8%は全国の56%、福岡県の53%を大きく下回るようになっており、北九州市は、働き手の不足が懸念される労働力減少社会に入っているといえる。

労働力人口の減少は年齢と相関している。図表3は北九州市における15歳以上人口の労働力状態を年齢別に示している。55～59歳は第一次ベビーブーム世代、30～34歳が第二次ベビーブーム世代であり、人口も労働力も盛り上がった二つの山を構成している。そして、基幹年齢層（25～54歳）では就業者の割合が上昇しているのに対して、60歳以上になると就業者が急減し、非労働力人口の

割合が急上昇していることがわかる。

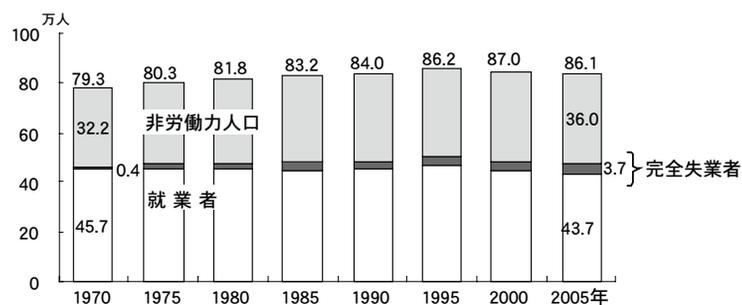
図表1 高齢者人口・高齢化率（政令指定都市）

	総人口	高齢者人口 (65歳以上)	高齢化率 (%)	後期高齢者人口 (75歳以上)	総人口に対する 後期高齢者の割合 (%)	高齢者人口に 対する後期高齢者 の割合 (%)
札幌市	1,884,939	368,001	19.5	166,963	8.9	45.4
仙台市	1,006,522	182,892	18.2	83,474	8.3	45.6
さいたま市	1,198,996	219,310	18.3	88,048	7.3	40.1
千葉市	925,951	180,931	19.5	67,579	7.3	37.4
横浜市	3,605,951	695,580	19.3	293,500	8.1	42.2
川崎市	1,359,063	223,592	16.5	94,368	6.9	42.2
相模原市 ^{※1}	694,752	126,896	18.3	46,855	6.7	36.9
新潟市	803,273	181,844	22.6	89,579	11.2	49.3
静岡市	718,623	170,661	23.7	78,732	11.0	46.1
浜松市	792,104	174,794	22.1	83,748	10.6	47.9
名古屋市	2,173,945	450,956	20.7	198,668	9.1	44.1
京都市	1,386,899	316,847	22.8	146,650	10.6	46.3
大阪市	2,525,153	562,397	22.3	247,320	9.8	44.0
堺市	835,492	178,325	21.3	70,883	8.5	39.7
神戸市	1,508,200	333,968	22.1	152,871	10.1	45.8
岡山市 ^{※2}	687,136	143,987	21.0	70,109	10.2	48.7
広島市	1,153,579	218,881	19.0	97,707	8.5	44.6
北九州市 ^{※3}	981,016	238,509	24.3	113,588	11.6	47.6
福岡市	1,384,820	236,433	17.1	108,006	7.8	45.7
福岡県	5,031,870	1,081,279	21.5	520,813	10.4	48.2

【資料】北九州市「市勢概要」

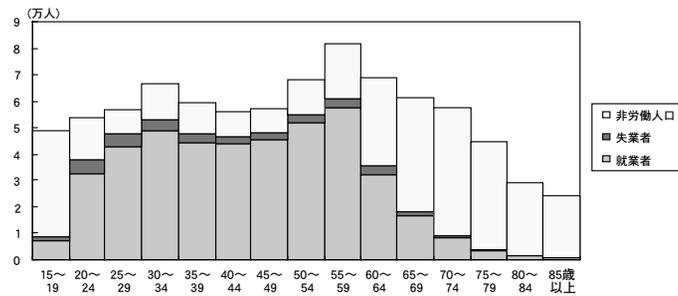
- ※1 相模原市は平成22年4月1日より政令指定都市へ移行。
- ※2 岡山市は平成21年4月1日より政令指定都市へ移行。
- ※3 「住民基本台帳人口要覧」（平成21年3月31日現在）

図表2 労働力状態別15歳以上人口の推移（北九州市）



資料：国勢調査 各年版より作成

図表3 年齢別・労働力状態別15歳以上人口（北九州市、2005年）

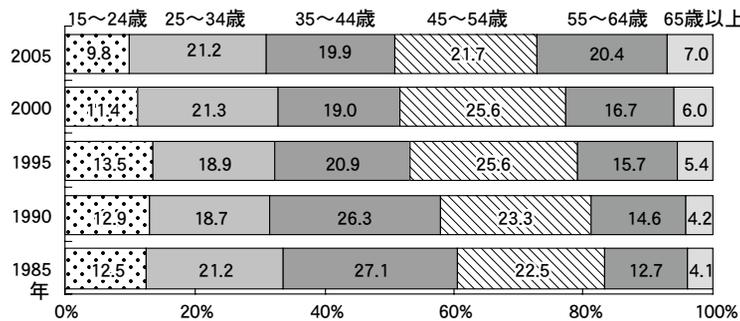


資料：国勢調査

② 高齢化する労働力人口

北九州市の労働力人口は人口構成の高齢化に伴って高齢化している。図表4で労働力人口の年齢別構成比の推移をみると、15～24歳の若年層の割合が低下しているのに対して、団塊の世代が含まれる55～64歳と、65歳以上の高齢者の割合が高まっている。2005年、労働力人口の4人に1人が55歳以上の高齢者である。若年層の労働力が減少して60歳以上の労働力が増加していく、という労働力人口の高齢化が進展している。この背景には、60歳を過ぎても高い就業意欲をもつ高齢者が増えていることがある。

図表4 年齢別労働人口構成比の推移（北九州市）



資料：国勢調査 各年版より作成

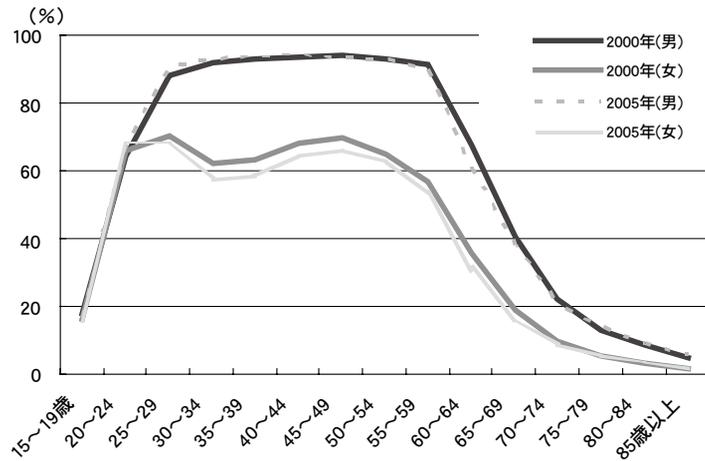
実際、高齢者の就業実態は年齢や男女で相当に異なる。図表5で2005（平成17）年時点の年齢層別の労働力率（年齢層別の人口に占める労働力人口の割合）をみると、男性では50代後半までは90%台を維持しているが、60代前半では67.8%、60代後半で40.4%と、60歳を境に急速に低下する。女性の場合は、40代後半に7割弱だった労働力率は、早くも50代後半には6割弱、以後60代前半35.7%、後半19.4%と急速に低下していく。このように、男性は60歳を境に、女性は50代後半に労働参加率は急激に減少している。とはいえ、60代前半と後半では就業意欲にかなりの差がある。

2005年の労働力率を2001年と比べると、年齢計の全体では微減であるが、年齢によって増減差がある。男性の25～44歳が減少しているのに対して、男女とも60～69歳が大きく増加している。男性の60～64歳で6.9ポイント増、65～69歳で2.8ポイント増、女性の60代前半で4.6ポイント増、後半

で3.4ポイント増となっている。このような60歳以降の労働参加率の上昇は定年制延長や雇用継続などの影響によるものと考えられる。

北九州市では労働力人口の減少と高齢化が同時進行し、就業者の減少に伴って地域を支える働き手の不足が顕在化している。この労働力の減少に歯止めをかけるためには、高齢者と女性の就業拡大を促す取り組みが求められている。

図表5 年齢別、男女別労働力比率（北九州市、2000・2005年）



※労働力率・・・各年齢（5歳階級）に占める労働力人口の割合
資料：北九州市情報政策室「平成17年国勢調査（その3）」

2 高齢者の就業状況

(1) 増加する高齢就業者

北九州市の就業者数は過去20年間減少してきたが、その中において高齢就業者は一貫して増加し続けている。図表6と7によると、1985年から2005年までの20年間で、55歳以上の高齢就業者は7.1万人から12.0万人へと4.9万人増、1985年ベースで7割の増加となっている。これは、15～54歳までの各年齢層で就業者が減少しているのと対照的な動きである。

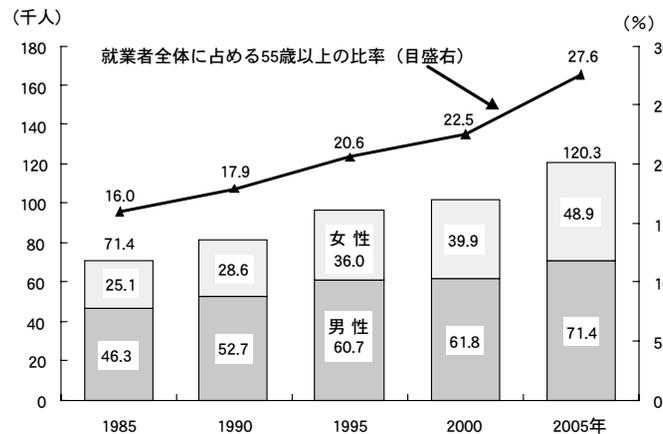
2005年現在、高齢者の男性は7.1万人、女性は4.9万人で、この20年間で男性は54.3%増、女性は95.2%増となっている。年齢別では、男性の60～64歳が82%増加、女性の55～59歳が105%という大きな増加となっている。その結果、就業者全体に占める55歳以上の割合は16%から27.6%まで拡大している。北九州市では、高齢就業者の存在感が年々高まってきている。

図表 6 55歳以上の就業者数の推移（北九州市）

	1985 (S60)		1990 (H 2)		1995 (H 7)		2000 (H12)		2005 (H17)		1985~ 2005年 増減	増減/1985
	人数	割合										
総就業者数	449,490	100.0%	453,712	100.0%	469,396	100.0%	452,085	100.0%	436,842	100.0%	-12,648	-2.8%
55歳以上就業者	71,347	16.0	81,295	17.9	96,652	20.6	101,772	22.5	120,358	27.6	49,011	68.7%
55~59	36,049	8.0	41,856	9.2	44,668	9.5	48,433	10.7	57,292	13.1	21,243	58.9%
60~64	17,437	3.9	21,219	4.7	26,939	5.7	26,428	5.8	32,269	7.4	14,832	85.1%
65以上	17,861	4.0	18,220	4.0	25,045	5.3	26,911	6.0	30,797	7.0	12,936	72.4%
男性55歳以上就業者	46,253	10.3	52,667	11.6	60,697	12.9	61,839	13.7	71,385	16.3	25,132	54.3%
55~59	24,260	5.4	27,213	6.0	27,397	5.8	28,986	6.4	33,125	7.6	8,865	36.5%
60~64	10,694	2.4	13,850	3.1	17,004	3.6	15,850	3.5	19,432	4.4	8,738	81.7%
65以上	11,299	2.5	11,604	2.6	16,296	3.5	17,003	3.8	18,828	4.3	7,529	66.6%
女性55歳以上就業者	25,094	5.6	28,628	6.3	35,955	7.7	39,933	8.8	48,973	11.2	23,879	95.2%
55~59	11,789	2.6	14,643	3.2	17,271	3.7	19,447	4.3	24,167	5.5	12,378	105.0%
60~64	6,743	1.5	7,369	1.6	9,935	2.1	10,578	2.3	12,837	2.9	6,094	90.4%
65以上	6,562	1.5	6,616	1.5	8,749	1.9	9,908	2.2	11,969	2.7	5,407	82.4%

資料：国勢調査より作成

図表 7 55歳以上の就業者数の推移（北九州市、2005年）



資料：国勢調査より作成

(2) 高齢者の就業・不就業状況

北九州市では60歳を過ぎても多くの高齢者が働いている。2007（平成19）年時点で、高齢者の就業・不就業状況をみると（図表 8）、男性では就業者の割合は、55～59歳で89.4%、60～64歳で69.8%、65～69歳で33.8%となっている。ここでも、60代前半と後半で差がある。一方、女性の就業者の割合は、55～59歳で62.3%、60～64歳で42.4、65～69歳で23.7%となっている。

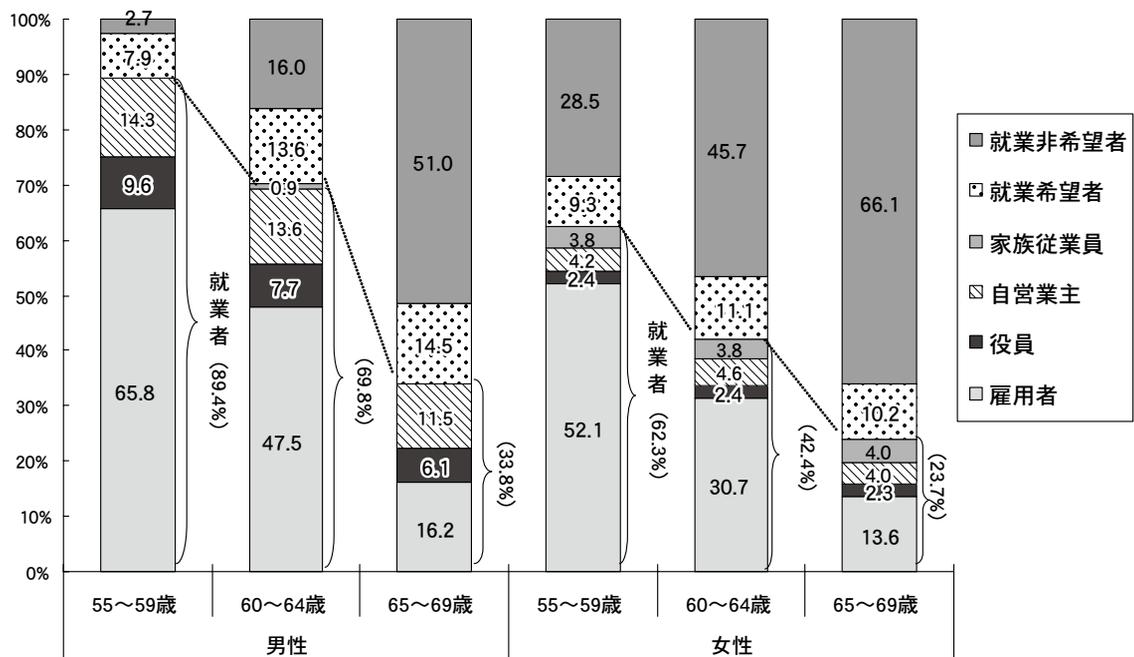
さらに、北九州市では60歳以降の高齢者でも高い就業意欲を持っている。男性の不就業者でも、60～64歳の不就業者の4割以上が、65～69歳でも2割以上が就業を希望している。女性の不就業者では60～64歳の2割が就業を希望している。

しかし、その就業率を全国及び福岡市と比較すると（図表 9）、北九州市の就業率は高いとはいえない。北九州市の55～59歳までの就業率は男女とも全国並みの水準にあるが、60代前半と後半

で全国及び福岡市を大きく下回っているからである。男性の60代前半では福岡市よりも11.1ポイント、後半では11.6ポイントも低く、女性でも60代前半で7.8ポイント、後半で6.9ポイント低くなっている。

北九州市では60歳になっても働いている高齢者は多くいるが、その就業率は全国、福岡市よりもかなり低い。なぜ、北九州市の就業率がこれだけ低いのか、その原因や理由は一義的にはわからない。ただし、一般的には高齢期就業率の水準は基幹的年齢層（24～54歳）の就業率を反映するものであること考えると、それは北九州市の全世代を通じた就業率の低さを反映したものといえるであろう。

図表8 高齢者の就業・不就業状況



資料：就業構造基本調査2007年より作成

図表9 年齢別就業率の比較（2007年）

		全国	北九州市	福岡市
男性	55～59	90.4	89.4	87.3
	60～64	73.0	69.8	80.9
	65～69	50.0	33.8	45.4
女性	55～59	61.5	62.8	57.2
	60～64	63.5	42.4	50.2
	65～69	28.1	23.1	30.0

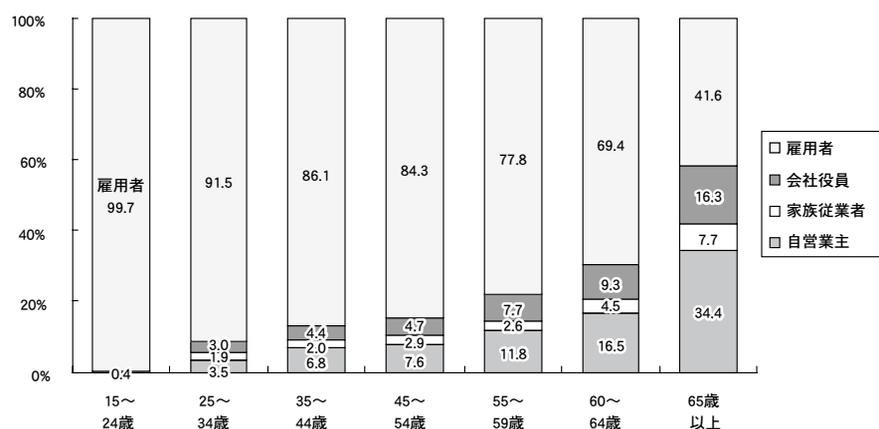
資料：就業構造基本調査2007年より作成

(3) 高齢者の就業形態

就業形態を自営業主、家族従業者、会社役員、雇用者（役員を除く）の4形態に分けて、北九州

市の就業者の年齢別・就業形態別構成比をみると（図表10）、年齢によって働き方にかなりの違いがあることがわかる。若年層といわれる20代前半の就業者はほぼ100%雇用労働者で、他人に雇用され、賃金を得て働いている。基幹的年齢層である20代後半から30代、40代、50代の働き盛りでは、年齢層が上がるにつれて自営業主や会社役員が増えていくものの、雇用者が就業者全体のほぼ8割を占めている。しかし、雇用労働者が退職する60歳以降になると、雇用者の急減により自営業主や役員割合が相対的に高まる。雇用者の就業者全体に占める割合は60～64歳で7割まで低下し、65歳以上では4割まで縮小する。

図表10 年齢別・就業形態別就業者数



資料：就業構造基本調査2007年より作成

北九州市の60歳以上の高齢者の就業形態を全国と比較すると（図表11）、北九州市の雇用者の割合は56.6%で、全国、福岡市を大きく上回っている。一方、自営業主は24.9%、役員は12.5%であるが、この2つは全国、福岡市よりも下回っている。北九州市の高年齢者就業の特徴として、就業者に占める雇用労働者の割合が高いということを指摘できる。

図表11 60歳以上高齢者の就業形態（2007年）

	全国	北九州市	福岡市
総数	11,040,000	75,100	96,100
自営業主	28.0	24.9	25.6
家族従業員	8.3	6.0	5.5
会社役員	13.7	12.5	15.4
雇用者	50.0	56.6	53.5

資料：就業構造基本調査2007年より作成

(4) 高年齢雇用者の雇用形態

雇用者（役員を除く）は大きく2つの雇用形態に分けられる。正社員である正規雇用者と、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣社員などの非正規雇用者である。近年、北九州市において

もサービス経済化の進展を背景に非正規雇用が拡大し、雇用の流動化や就業の多様化が進展するようになってきている。

2007年、北九州市の総就業者を35歳未満、35～54歳、55歳以上の3つの年齢層に分けて、それぞれの非正規雇用の割合をみると、55歳以上の男性が37.8%、女性が61.3%と、男女とも他の年齢層よりかなり高くなっている。高年齢雇用者の特徴として、正社員が少なく、非正社員が多いということを描きできる。ただし、ここでは55歳以上の非正規雇用を計算しているが、60歳定年が定着している現在、55～59歳は正社員比率が高いために、55歳以上の年齢区分では高齢者就業の実態を反映しているとはいえない。

そこで、以下では60歳以降でみることにする。そうすると、状況は変わる。55歳以上区分における正社員と非正社員の割合は、男性で6対4、女性で4対6であるのに対して、60～69歳区分でのその割合は男性で4対6、女性も4対6となる。女性はいずれの年齢区分でも変わらないが、男性では非正規雇用が優位にかわる。

図表12は、北九州市における60～69歳の高齢者の雇用形態と福岡市のそれを比較してみたものである。北九州市の高年齢雇用者は36,400人、その雇用形態別割合は、正社員が37.6%、次いでパート26.6%、アルバイト12.1%となっている。しかし、この状況は男女で大きく異なる。男性では、正社員が38.4%と最多で、次にアルバイト、嘱託社員、契約社員、パートなどが続き、正社員以外の多様な形態に広く分散している。これに対して、女性ではパートが45.3%と最多で、これに次ぐのが正社員、この両方で女性雇用者の8割強を占めているのが特徴である。

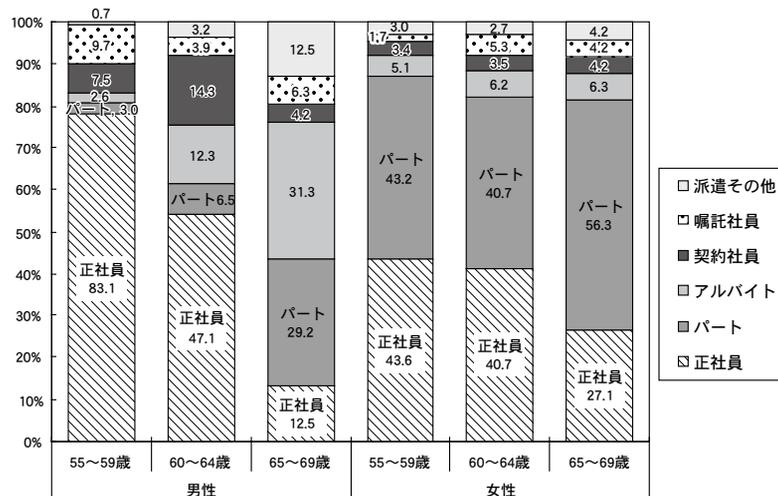
図表12 高齢就業者（60～69歳）の雇用形態の比較

	北九州市			福岡市		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
	20,500	16,100	36,400	23,600	21,600	45,200
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
正社員	38.4	36.6	37.6	45.8	22.7	34.9
パート	11.8	45.3	26.6	8.5	60.2	33.3
アルバイト	16.7	6.2	12.1	6.4	6.0	6.2
契約社員	11.8	3.7	8.2	8.5	-	4.4
嘱託社員	15.8	5.0	11.0	21.2	4.5	13.3
派遣その他	5.4	3.1	4.4	9.7	5.6	7.8

資料：就業構造基本調査2007年より作成

北九州市と福岡市の雇用形態を比べるとかなりの違いがみられる。合計で見ると、正社員、アルバイト、契約社員では北九州市が福岡市を上回り、パート、嘱託社員、派遣等では北九州市が福岡市を下回っている。北九州市の男性の正社員比率は福岡市よりもかなり低いが、これは、北九州市の男性のアルバイト比率が福岡市よりも3倍も高いことが影響していると考えられる。さらに、福岡市でパート比率が高いのは福岡の女性の6割がパートであることに起因しており、北九州市の女性以上にパートへの一極集中がみられる。

図表13 高齢者（60～69歳）の雇用形態別構成比



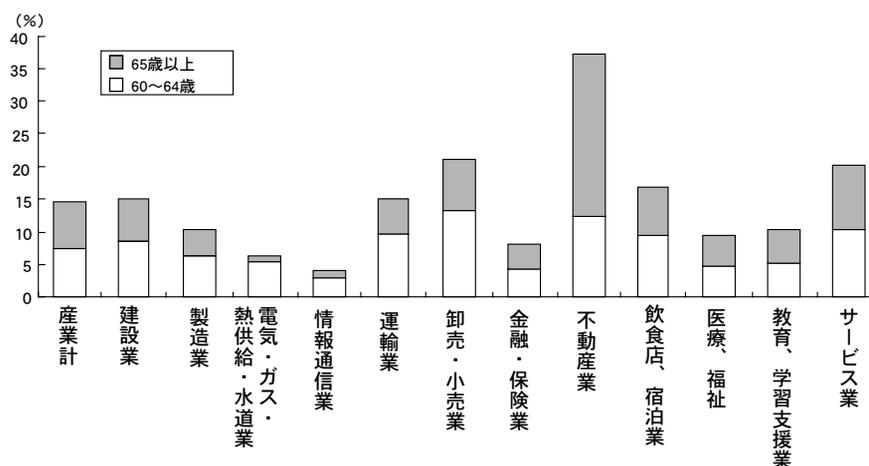
資料：就業構造基本調査2007年より作成

高齢就業者の雇用形態には男女差に加えて年齢差がある。図表13は、北九州市の高齢雇用の年齢別雇用形態を示している。男性の雇用形態は5歳増すごとに激変するが、女性はあまり変わらない。男性の正社員は55～59歳で83.1%とかなり高いが、これが退職後の60～64歳で47.1%に低下し、65～64歳ではさらに12.5%まで落ち込んでいる。この60歳以降の正社員の急減に対して、60代前半で増えるのが契約社員とアルバイトであり、60代後半の雇用ではアルバイトやパートが中心になっている。この男性の60歳を境にした急激な変化に対して、女性の雇用形態にはそれほどの変化がみられない。女性の正社員の割合は50歳代後半と60歳代前半でほぼ同じ4割台にあり、60歳代後半でも3割弱を維持しているからである。パートも60歳前後でほとんど同じであり、唯一の変化はパートが65歳以降に15.6ポイントも増えることである。

(5) 産業差、職種差がある高齢者雇用

高齢者雇用の状況は産業や職業によって異なる。図表14は60歳以上の就業者の全就業者に対する比率を業種別に示している。これによると、不動産業、卸・小売業、サービス業では60歳以上の就業者の比率が20%を超えている一方、情報通信業、電気・ガス等、金融・保険業ではこの比率は特に低くなっている。製造業もどちらかといえば低い。このような高齢者雇用の産業差は各産業の人材ニーズの違いを反映しているといえる。情報通信業は新しい技術分野の仕事のため、柔軟な適応能力をもつ若い世代が中心になっているのに対して、不動産業、小売業やサービス業では高齢者の対人関係に関する経験や技能を活用できる仕事が多いからであると考えられる。

図表14 産業別高齢者雇用の比率



資料：就業構造基本調査2007年より作成

図表15は、60～69歳の就業者がどのような職業にどれだけ就いているのか、その職業構成の内訳を示している。これによると、全体では生産・労務作業者が最多で30%、次に事務従事者、販売従事者、サービス職従事者と続いている。高齢就業者56,600人の4分の3がこの4つの職業に就いて働いている。男女で違いがある。サービス職や事務職では女性が男性を大きく上回っているのに対して、運輸・通信職や管理職では男性が女性を上回っている。

高齢者の技能を必要とする産業、高齢者でもできる仕事の多い産業、高齢女性の経験を活用できる仕事など、産業や職種によって高齢者雇用の実態は異なる。技術革新の激しい産業、肉体労働を要する仕事などでは高齢者雇用の促進は抑制される一方で、経済のサービス化が進むと、高齢女性就業率は高くなる可能性がある。

図表15 高齢就業者の職業別構成比（北九州市、2007年）

	男性		女性		合計	
	就業者数	(%)	就業者数	(%)	就業者数	(%)
総数	32,600	100.0	24,000	100.0	56,600	100.0
専門的・技術的職業従事者	2,000	6.1	2,200	9.1	4,200	7.4
管理的職業従事者	3,100	9.5	800	3.3	3,900	6.9
事務従事者	3,900	12.0	4,900	20.3	8,800	15.5
販売従事者	4,900	15.0	3,200	13.3	8,100	14.3
サービス職業従事者	2,300	7.1	5,600	23.2	7,900	14.0
保安職業従事者	1,400	4.3	-	-	1,400	2.5
農林漁業作業員	400	1.2	400	1.7	800	1.4
運輸・通信従事者	3,200	9.8	400	1.7	3,600	6.4
生産工程・労務作業員	10,800	33.1	6,000	24.9	16,800	30.0
分類不能の職業	600	1.8	600	2.9	1,200	2.1

資料：就業構造基本調査2007年より作成

注) 高齢就業者は60～69歳

3 企業調査からみた高齢者雇用の状況

(1) 「雇用動向調査」

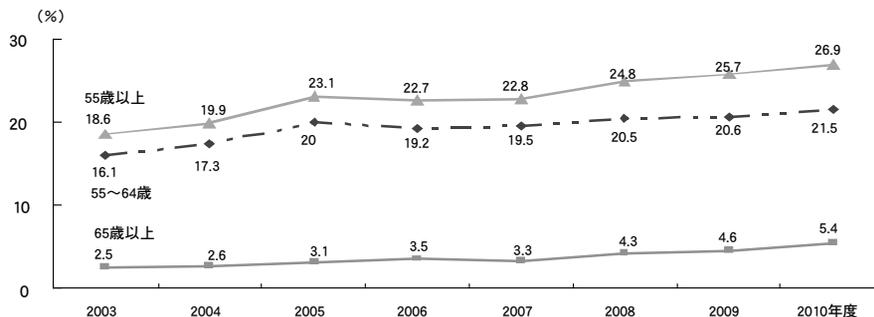
北九州市は、毎年、市内事業所の雇用状況を把握するために「北九州市雇用動向調査」を実施し、その調査結果を報告書として公表している。その調査項目の一つに高齢者雇用があり、そのデータは北九州市における労働力需要サイドからみた高齢者雇用の状況を示している。以下では、直近の平成22年度調査のデータを中心に、市内企業における高齢者雇用の状況を明らかにする。

平成23年1月に行われた平成22年度調査の概要は次のとおりである。調査対象は市内の640の民営事業所である。その総従業員数は40,360人、1事業所当たり平均従業員65人、男女比は61対39である。

(2) 高齢従業員割合

平成22（2010）年度調査によると、55歳以上の高齢従業員は10,873人、この全従業員に占め割合は26.9%で、従業員の4人に1人は高齢者ということになる。その割合の推移をみると（図表16）、高齢従業員は毎年着実に増えており、過去8年間で8.3ポイント上昇している。年齢別にみると、55～64歳が8,689人（21.5%）、65歳以上は2,184人（5.4%）で、いずれも上昇傾向にある。男女別の内訳をみると、55歳以上の男性が7,100人（28.8%）、女性が3,443人（22.0%）で、男性のウエイトが大きい。

図表16 総従業員に占める高齢者の割合



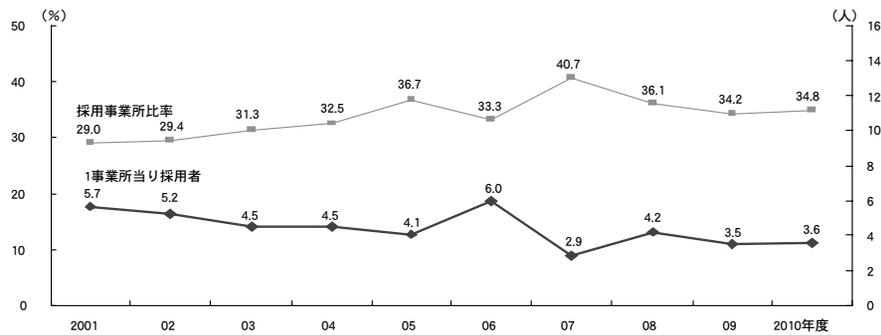
資料：北九州市雇用動向調査より作成

(3) 高齢者の採用

① 高齢従業員を採用した事業所割合

平成22（2010）年度の1年間に55歳以上の高齢者を採用した事業所は223事業所である。その全事業所に占める割合は34.8%で、事業所の3社に1社で採用していることになる。その事業所割合の推移をみると（図表17）、過去10年間で5.8ポイント上昇しており、とくに2006（平成18）年4月の改正高齢者雇用安定法の施行後は35%前後を維持している。ただし、この10年間で採用事業所数は増えているが、1事業所当りの採用者数は減少傾向にある。とくに2008年秋以降の景気後退で採用数が伸び悩んでいることがわかる。

図表17 55歳以上高齢者の採用事業所比率



資料：北九州市雇用動向調査より作成

② 採用事業所の産業別割合と採用理由

産業別に高齢者を採用した事業所割合をみると、(図表18)、不動産、サービス業と運輸・通信業では4割強の事業所が高齢者を採用しているのに対して、金融・保険業では採用事業所が1割程度、卸・小売業、飲食業、建設業では2割程度と低調である。従業員規模別では、29人以下の零細・小規模事業所と1,000人以上の大規模事業所では採用事業所が少なく、その間の中規模事業所では4割と多い。

採用された高齢者804人の産業別内訳をみると(図表19)、不動産、サービス業が5割と圧倒的に多く、次いで運輸・通信業が2割弱を占めている。この採用者の産業別構成比は上記の産業別の採用事業所割合とは相関している。

この産業差、規模差は高齢者雇用に対する企業ニーズの違いを反映していると考えられる。図表20は、採用した223事業所と採用予定事業所を加えた254社の採用理由を示している。北九州市の事業所が高齢者を採用するのは、「技能や経験の活用」(63.0%)、「高齢者でもできる業務である」(43.3%)が主な理由であり、「若年者が採用できない」、「低賃金」、「高齢者福祉」は大きな理由となっていない。2007年度と2010年度の調査結果にはそれほど大きな変化はみられない。

それでは、254の採用事業所は高齢者にどのような能力や経験を求め、どのような職種で採用しているのか。図表21によると、産業全体では、「専門・技術職」として採用している事業所が31.1%と最も多く、次に各産業に特有の技能職である「サービス職」(14.5%)、「運輸・通信職」(14.2%)、「労務作業職」(12.2%)と続いている。2007年度と比べると、「管理職」や「販売職」の減少が目立っている。

図表18 高齢者採用の有無

		上段：実数 下段：%	サ ン プ ル 数	採 用 し た	採 用 し な か っ た	無 回 答
全 体			640 100.0	223 34.8	406 63.4	11 1.7
業 種 別	建設業		56 100.0	13 23.2	42 75.0	1 1.8
	卸・小売業、飲食業		146 100.0	34 23.3	109 74.7	3 2.1
	不動産業、サービス業		217 100.0	100 46.1	114 52.5	3 1.4
	金融・保険業		15 100.0	2 13.3	12 80.0	1 6.7
	運輸・通信業		70 100.0	32 45.7	36 51.4	2 2.9
	製造業		84 100.0	23 27.4	61 72.6	0 0.0
	その他		52 100.0	19 36.5	32 61.5	1 1.9
従 業 員 規 模 別	29人以下		204 100.0	42 20.6	158 77.5	4 2.0
	30～99人		190 100.0	82 43.2	108 56.8	0 0.0
	100～299人		98 100.0	47 48.0	49 50.0	2 2.0
	300～999人		58 100.0	25 43.1	33 56.9	0 0.0
	1000人以上		80 100.0	25 31.3	52 65.0	3 3.8

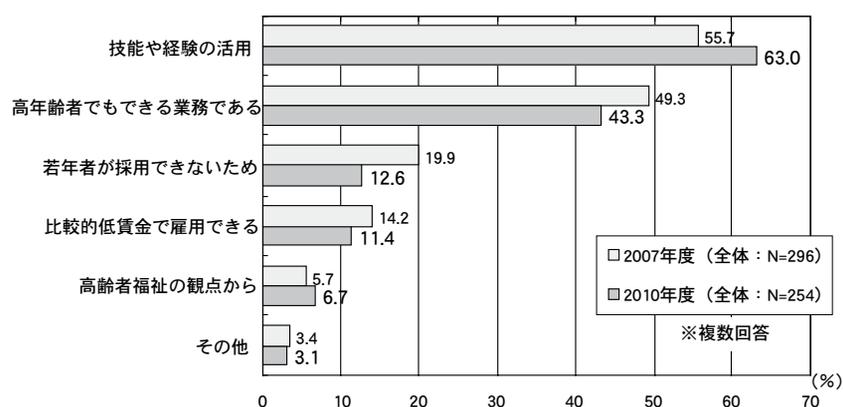
資料：平成22年度 北九州市雇用動向調査

図表19 55歳以上高齢者採用者の産業別構成（北九州市2010年）

	55歳以上		全体	
	実数	%	実数	%
総数	804	100.0	5,005	100.0
建設業	49	6.1	206	4.1
卸・小売業、飲食業	86	10.7	947	18.9
不動産業、サービス業	402	50.0	2,371	47.4
金融・保険業	2	0.2	47	0.9
運輸・通信業	147	18.3	410	8.2
製造業	72	9.0	800	16.0
その他	46	5.7	224	4.5

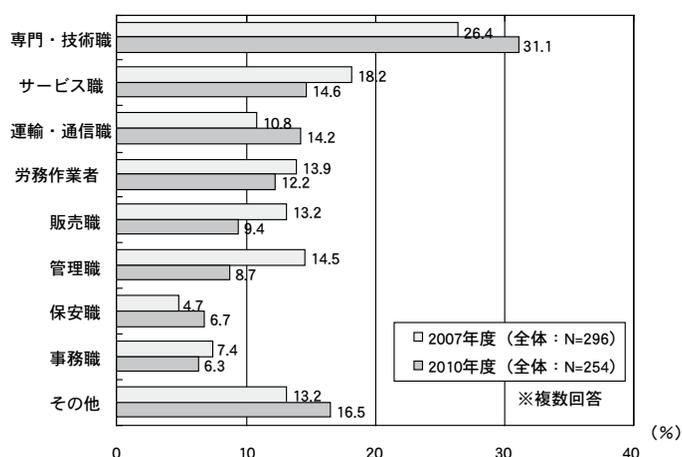
資料：平成22年度 北九州市雇用動向調査

図表20 高齢者の採用及び採用予定理由（北九州市、2007・2010年度）



資料：北九州市雇用動向調査より作成

図表21 高齢採用者の職種（北九州市、2007・2010年度）



資料：北九州市雇用動向調査より作成

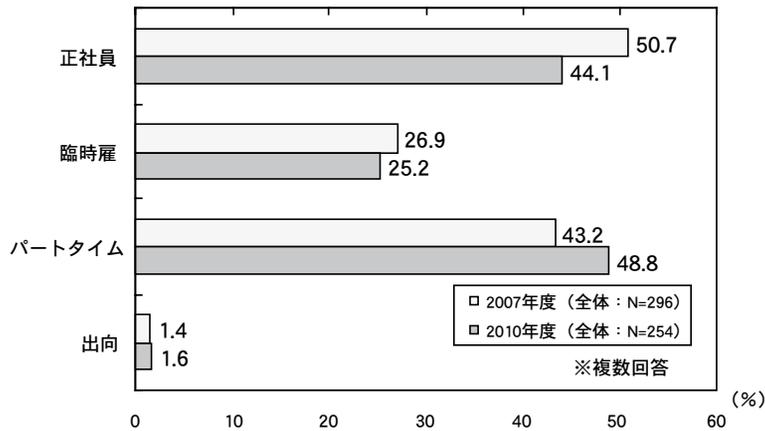
③ 高齢採用者の雇用形態

254の採用事業所はどのような雇用形態で高齢者を採用しているのか。図表22によると、「パートタイム」で採用した事業所割合が48.8%と最も多く、次に「正社員」が44.1%、臨時雇が25.2%となっている。2007年度調査と比べると、「正社員」が6.6ポイント低下しているのに対して、「パートタイム」が5.6ポイント上昇している。この正社員の減少は近年の景気後退を反映したものといえる。

もとよりこの雇用形態には産業差がある。正社員採用の事業所が多いのは運輸・通信業(82.4%)、建設業((60.0%)、パート採用の多いのは卸・小売業、飲食業(73.2%)、不動産業、サービス業(55.2%)である。この雇用形態の差は各産業が高齢者に求める技能や職種の違いによる部分が大きいと考えられる。

次に、企業側からではなく、採用された高齢者の雇用形態の内訳をみることにする。平成22年度に採用された55歳以上の高齢者は804人であるが、その高齢者の雇用形態を年齢計の総採用者と比べると、高齢者の正社員比率がかなり低く、なかでも女性高齢が低いことがわかる。

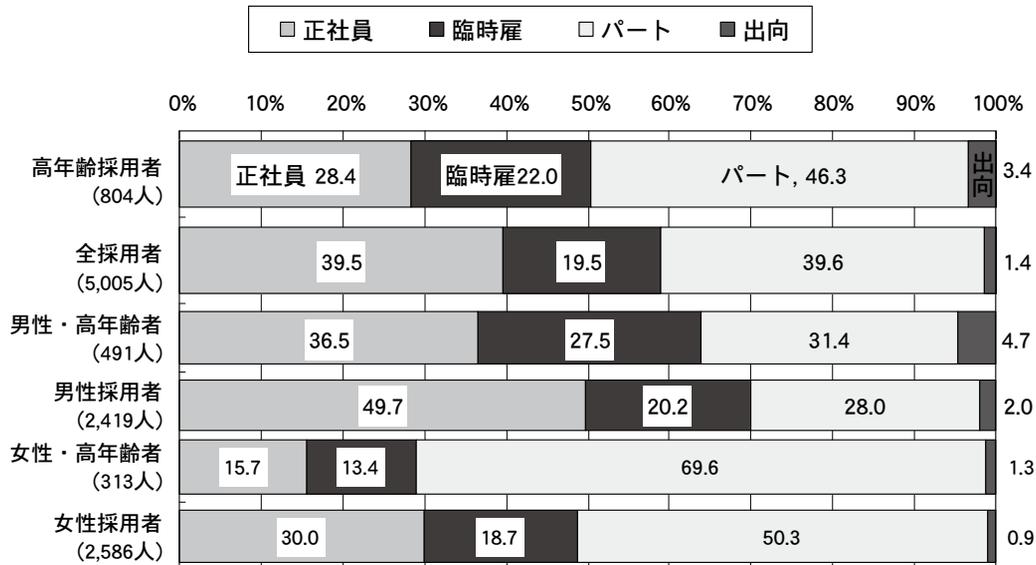
図表22 高年齢採用者の雇用形態（北九州市、2007・2010年度）



資料：北九州市雇用動向調査より作成

図表23によると、高齢者ではパートが46.3%と最も多く、次に正社員が28.4%、臨時雇いが22.0%となっており、おおよそ正社員3割、非正社員7割となっている。採用者全体の構成比と比べると、正社員が11.1ポイント下回り、パートが6.7ポイント上回っている。さらに、男女別では男性高齢の正社員比率は36.5%であるのに対して、女性のそれは15.7%にとどまる。逆に、女性の高齢者ではパートが69.6%という圧倒的な割合を占めているのに対して、男性のそれは31.4%にとどまる。

図表23 55歳以上の高年齢採用者の雇用形態別構成



資料：北九州市雇用動向調査より作成

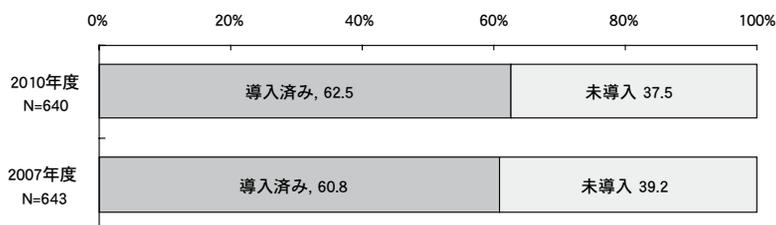
(4) 高年齢者雇用確保措置の義務化に向けた取り組み

① 雇用確保措置の実施状況

年金の支給開始年齢引き上げ（平成25年4月から65歳）を受け、企業に65歳までの雇用確保措置

を義務付けた改正高年齢者雇用安定法が2006（平成18）年4月に施行された。企業規模を問わず、すべての企業はこの法改正により「定年の廃止」や「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じることが義務付けられることになった。

図表24 雇用確保措置の実施状況（北九州市、2007・2010年度）



資料：北九州市雇用動向調査より作成

2010年度における北九州市の雇用確保措置の取り組み状況をみると（図表24）、市内事業所のうち「実施済み」が62.5%で、2007年度よりわずか1.7ポイント増えただけである。2010（平成22）年の全国調査（厚生労働省「高年齢者の雇用状況」）と比べると、全国の実施率は97%で、そのうち「31～300人」規模の中小企業で96.6%、「31～50人」最小規模企業で94.4%となっている。北九州市のサンプルの最小規模企業は「20～29人」であり、全国と基準が違うが、それを考慮しても北九州市の実施率は全国よりもかなり低い。「実施済み」に「実施予定」（4.7%）と「検討中」（9.5%）を加えても、実施（実施予定または検討）企業は410事業所、全体の76.7%にとどまる。

実施率が高いのは製造業（85.7%）、不動産、サービス業（69.1%）であるのに対して、低いのは金融・保険業（40.0%）、卸・小売業、飲食業（44.5%）である。規模別では、「100～299人」、「300～999人」が7割と高く、「29人以下」の最小規模では5割以下とかなり低い。これは、地場の中小零細企業にとって高齢者の雇用確保措置の実施が経営的な負担になっているのか、あるいは単に準備や検討が遅れているのか、その理由は不明である。

② 高年齢者の雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の内訳をみると（図表25）、雇用確保措置の実施済（実施予定または実施検討）の410事業所のうち、「継続雇用制度の導入」が83.5%と圧倒的に多く、「定年の引き上げ」が8.8%、「定年の定め廃止」が2.6%となっている。2007年度と比べると、「定年の引き上げ」が7.6ポイントも低下している。全国と比べると、「継続雇用制度の導入」はほぼ同じ水準であるが、「定年の引き上げ」が5.1ポイント下回っている。市内企業では、定年制度よりも継続雇用制度によって雇用確保措置を講じる企業の割合が増している。

図表25 雇用確保措置の内訳

	定年の 引き上げ	継続雇用制度 の導入	定年の定め の廃止	未定等
2010年度 N=410	8.8%	83.5%	2.6%	5.1%
2007年度 N=488	16.4%	80.5%	3.9%	3.5%

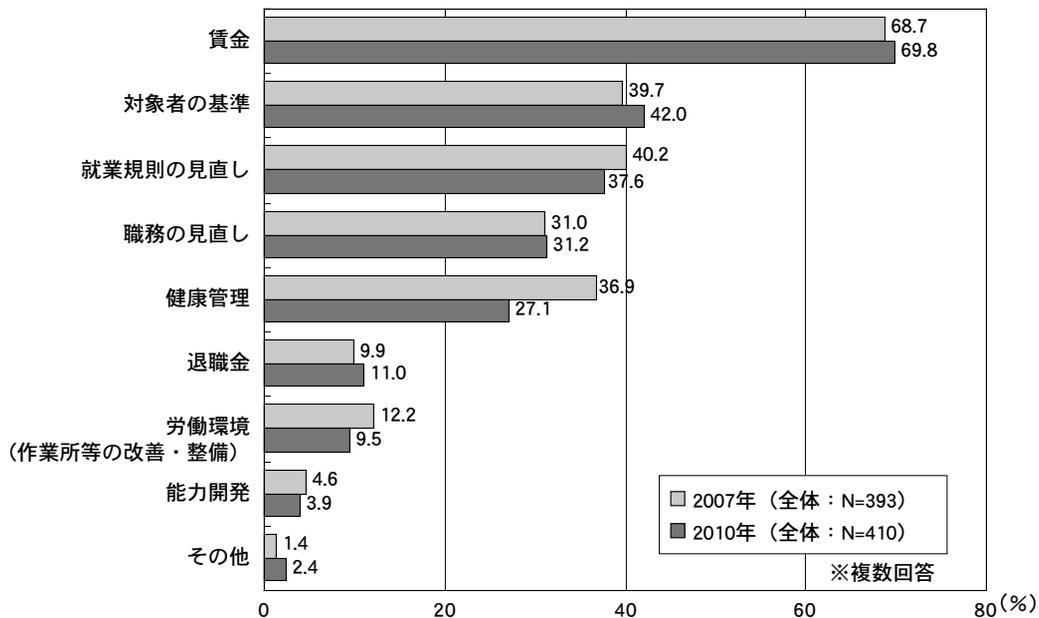
資料：北九州市雇用動向調査より作成

③ 継続雇用制度の内容

高年齢者雇用安定法第9条によると、継続雇用制度とは、現に雇用している高齢者が希望するときは、当該定年後も引き続いて雇用する制度のことである。この継続雇用制度の法律上の趣旨は、あくまでも従業員に65歳までの雇用の場を提供することによって、その対象者をどう選定するか、雇用形態や賃金等の労働条件をどうするかなど制度の内容については事業主と労働者で決めることができるということになっている。

それでは、市内企業は継続雇用制度を導入する際にどのような問題を重要な検討課題と考えているのか。図表26によると、「継続雇用制度導入」を実施(予定または検討)している事業所のうち、「賃金」が69.8%と最も高く、次いで「対象者の基準」(42.0%)、「就業規則の見直し」(37.6%)、さらに「職務の見直し」、「健康管理」と続いている。そこで、以下では継続雇用制度の根幹にかかわる3つの重要な問題について、市内企業の取り組み状況をみることにする。

図表26 継続雇用制度の導入時に検討を要する項目（北九州市、2007・2010年度）



資料：北九州市雇用動向調査より作成

図表27 継続雇用制度導入の対象者の範囲

	希望者全員	労使協定で 定めた基準	就業規則等 定めた基準	その他
2010年度 N=410	29.3%	29.8%	35.1%	5.9%
2007年度 N=393	28.2	31.8	35.4	4.6

資料：北九州市雇用動向調査より作成

まず、継続雇用制度の対象者の範囲についてみると（図表27）、「就業規則等で定めた基準」（35.1%）とする事業所が最も多く、次に「労使協定で定めた基準」（29.8%）、「希望者全員」（29.3%）となっている。同じ基準でも、労働者側の同意がなければ締結できない労使協定よりも、使用者側が一方的に変更できる就業規則のほうが優位の状況にある。この3者の比率はこの4年間ほとんど変わっていない。市内事業所では継続雇用制度の対象者が「希望者全員」3割、希望者のうち「基準に適合する者」とする企業が7割であり、これは全国とほぼ同じ割合になっている。近年の傾向としては、基準の規範化、制度化に伴って、「希望者全員」のウエイトが伸び悩んでいる。

もとより対象者の範囲も産業差、規模差がある。「希望者全員」がほぼ4割と多いのは建設業とその他の業種であり、「労使協定」が4割近いのは運輸通信業、「就業規則」が4割強と多いのは製造業である。規模別では、「希望者全員」は小規模事業所になるほど多くなり、大規模化するほど少なくなっている。「29人」以下では42.6%であるのに対して、「1000人以上」では19.6%まで落ち込んでいる。これとは逆に、「基準に適合する者」は小規模で少なく、大規模で多くなっている。

第2に継続雇用制度の対象者の賃金水準についてみると（図表28）、定年前の「6割～7割」が45.4%と最も多く、次に「8割～9割」（18.5%）、「同等以上」（12.4%）、「5割以下」（11.7%）となっている。2007年度調査と比べて、「6割～7割」が8ポイントも増えている。この「6割～7割」が最多となっているのは全国調査（2008年、「高齢者の雇用・採用に関する調査」）も同様である。年功賃金から脱皮し、賃金コストを下げるのが高齢者雇用の促進につながると指摘されて久しいが、国内企業の間では「6割～7割」に収斂しつつあるようである。

図表28 継続雇用制度の対象者の賃金水準

	賃金水準				
	同等以上	8～9割	6～7割	5割以下	その他
2010年度 N=410	12.4%	18.5%	45.4%	11.7%	12.0%
2007年度 N=393	11.5	22.1	37.4	12.5	16.5

資料：北九州市雇用動向調査より作成

図表29 継続雇用制度の雇用修了年齢

	雇用修了年齢				
	63～64歳	65歳	66歳以上	年齢の定めなし	その他
2010年度 N=410	6.6%	67.8%	5.4%	15.6%	4.6%
2007年度 N=393	10.7	65.1	4.3	14.0	5.9

資料：北九州市雇用動向調査より作成

第3に、定年年齢や継続雇用上限年齢を何歳まで引き上げるかは賃金水準と密接に連動している問題といえる。図表29により継続雇用制度の対象者の雇用修了年齢をみると、「65歳」が67.8%で最も多く、次いで「年齢の定めなし」（15.6%）、「63～64歳」が6.6%、「66歳以上」（5.4%）となっている。「年齢の定めなし」を含めると、65歳まで継続雇用する事業所は全体の83.4%に達していることになる。

継続雇用制度を活用し、高齢者雇用を促進するためには、事業所サイドからは従来型の年功賃金制度の見直しが不可欠である。一方、60歳以上の賃金水準が高齢者の仕事内容や勤務形態とバランスしていなければ、高齢者の持続的な就業拡大は難しいであろう。今回の企業調査によると、北九州市における65歳までの継続雇用制度は、基準に適応した者を対象として、定年前の6～7割の賃金水準で、65歳まで雇用するという対応が中心になっているといえる。

結びに代えて

北九州市における60歳以上の高年齢者は、急速に高齢化する地域社会の中で存在感を増している。60歳以上の高齢者の労働参加率が現役世代よりも大きく上昇し、高年齢就業者数が一貫して増加し続けている。市内企業では60歳を過ぎても働いている高齢者は多い。それにもかかわらず、高年齢者の雇用環境は厳しく、高年齢者就業は着実に進展しているとは言い難い。

北九州市の60歳以上の高年齢者の就業率は依然として低く、不就業者の4割は働きたいという希望を持っている。2008年秋以降の経済・雇用の悪化の中で、企業の高年齢者雇用は伸び悩み、低迷している。北九州市における高年齢者の雇用確保措置の実施率は全国よりもかなり低く、その取り組みは立ち遅れている。しかしながら、高年齢者雇用が大きく減少せず、総崩れ状態になっていないのは、導入された継続雇用制度が下支えの役割を果たしているからであると思われる。

高齢者雇用の促進は、賃金・人事制度の在り方が決定的に重要である。本稿では、既存の調査データを使って、高齢者雇用・就業の量的側面を一定程度明らかにすることができたが、質的側面には全く光を当てることができなかつた。全国調査によると、高年齢者の雇用継続後の仕事内容はあまり変化していないのに、賃金、賞与、雇用形態、格付けが大きく変わるなど、雇用継続の質的側面に多くの課題が残されているという。この点は今後の調査研究の課題としたい。

北九州市は労働力人口が減少する本格的な高齢社会に入っており、その新しい段階に見合った高齢者雇用政策、積極的な都市雇用政策の展開が求められている。