

第2章 継続雇用制度の2類型とその異同

1. はじめに

60歳台前半層への雇用延長の動きは緩慢である。「雇用管理調査」によれば、61歳以上定年制を導入している企業は、96年が7.9%、2001年が8.4%で、この5年間ではほとんど導入企業が増加していない。60歳台前半への雇用延長の仕組みとして導入されているのは勤務延長制度や再雇用制度であり、いずれかの制度を導入している企業は、2001年で69.9%と高い。しかし勤務延長制度と再雇用制度のいずれかを導入している企業の比率も、96年が70.3%で、61歳以上定年と同じく、この5年間に導入企業が増加していない。つまり、60歳台前半への雇用延長の仕組みとして企業は、定年延長ではなく、勤務延長制度と再雇用制度を活用しているが、後者2つの導入も進展していない。

このように勤務延長制度と再雇用制度が、60歳台前半への雇用延長の仕組みとして活用されているが、定年延長と比較すると、両制度にはいくつかの問題がある。

第1に、制度の適用対象層が限定されておりかつ制度の適用対象層が少ないことである。2000年の「雇用管理調査」で勤務延長制度と再雇用制度の適用方法を見ると、「原則として希望者全員」とする企業は、勤務延長制度で26.3%、再雇用制度で21.1%と少なく、他方、「会社の定めた基準に適合する者全員」（勤務延長制度23.1%、再雇用制度21.1%）と「会社が特に必要と認めた者に限る」（勤務延長制度44.1%、再雇用制度52.1%）が多い。後者2つに関して制度の適用率を制度利用希望者に占める割合でみると、50%以上とした企業は、勤務延長制度で36.5%、再雇用制度で37.8%にすぎない（30%未満が勤務延長制度で38.6%、再雇用制度で38.1%；30%以上50%未満が勤務延長制度で10.6%、再雇用制度で12.0%）。

第2に、勤務延長制度や再雇用延長制度の適用に際して雇用期間を定めている企業がかなりの比率を占め（勤務延長制度で43.9%、再雇用制度で65.6%）、かつその雇用期間が1年である場合が多いことである（雇用期間1年は、勤務延長制度で89.4%、再雇用制度で88.6%）。定年到達後に勤務延長制度や再雇用制度の適用を受けることができたとしても、雇用契約は1年毎の契約更新であり、いつまで雇用が継続されるか定かでないのである。つまり、定年を迎えた従業員の側からすると、現行の勤務延長制度や再雇用制度の下では、定年を迎えるまで継続雇用制度の適用を受けることができるか明確でないだけでなく、さらに継続雇用制度の適用を受けたとしても1年毎の雇用契約であり、その後の契約更新の保証がない。現行の勤務延長制度や再雇用延長制度の下では、60歳台前半の雇用機会に関し、従業員は見通しを持ちにくい状況に置かれている。

上記の問題を解決する方法は、勤務延長制度や再雇用制度の適用方法を希望者全員に切り替えたり、雇用契約期間を3年など長めに設定したり（60歳以上の高齢者に関しては3年の有期雇用契約が認められる）、61歳以上へ定年を延長していくことである。しかし定

年延長に取り組もうと考えている企業はきわめて少ない状況にある。従って、当面は、勤務延長制度や再雇用制度の適用方法を希望者全員に切り替えていくことが課題になると考えられる。そこで本稿では、勤務延長制度や再雇用制度の継続雇用制度の適用方法が希望者全員であるものと、何らかの基準で会社が適用対象者を選択する制度に分け、両者の異同を検討する。

分析に利用するデータは、本研究会が実施した「60歳台前半層の雇用延長に関する企業調査」である。

2. 勤務延長制度や再雇用制度の継続雇用制度の比較

勤務延長制度や再雇用制度を継続雇用制度と総称し、またその適用を希望者全員としているものを希望者全員型とし、会社が定めた基準を満たした者や会社が特に認めた者に適用するものをその他型とすることにする。

（継続雇用制度の導入理由）

継続雇用制度の導入理由は、希望者全員型とその他型で異なる。両者とも「経営者や企業の方針だから」（希望者全員型 53.6%、その他型 56.8%）が第1位で、第2位は「企業の社会的責任だから」であるが、両者で第2位の比率が異なり、希望者全員型は 52.3%で、その他型は 36.4%となる。

（制度適用希望者の割合と制度適用が可能な従業員の割合）

定年到達者のなかで継続雇用制度の適用を希望する従業員の割合は、希望者全員型が平均 7.1 割（10 割が 21.8%）で、その他型が平均 5.0 割（10 割が 6.4%）となる。

他方、定年到達者のなかで会社として制度の適用が可能な者の割合は、希望者全員型が 8.3 割（8 割から 10 割未満が 20.7%、10 割が 47.3%）で、その他型が平均 4.1 割（8 割から 10 割未満が 12.3%、10 割が 5.0%）である。希望者全員型では、定年到達者のなかで継続雇用制度の適用を希望する従業員よりも、制度の適用可能な枠が大きい。他方、その他型は逆で、制度の適用可能範囲が、制度適用希望者の割合を下回る。

上記は、調査時点の実態に関するものであるが、定年到達者が最も多くなる時点について現在と同様のデータを見ると、つぎのようになる。

定年到達者のなかで継続雇用制度の適用を希望する従業員の割合は、希望者全員型が平均 7.5 割（10 割が 19.0%）で、その他型が平均 5.7 割（10 割が 5.9%）となる。他方、定年到達者のなかで会社として制度の適用可能な者の割合は、希望者全員型が 8.2 割（8 割から 10 割未満が 29.2%、10 割が 25.1%）で、その他型が平均 4.0 割（8 割から 10 割未満が 7.7%、10 割が 3.0%）となる。

つまり定年到達者数がピークを迎える時期に関しても現状と同様の状況が想定されている。定年到達者数がピークを迎える時期になると、その他型の企業では、継続雇用制度の

適用を受けられない定年到達者の数が増加することになる。

（定年到達者数がピークを迎える時期）

定年到達者数がピークを迎える時期の予想では、希望者全員型とその他型の両者とも、2006年から2010年の間とした企業が、それぞれ約3分の1を占める。両者を比較すると希望者全員型では2001年から2005年がやや多くなる（2001年から2006年は、希望者全員型で24.8%、その他型で17.8%）。希望者全員型は、定年到達者がピークを間近に迎えるとした企業がやや多い。

（希望者全員適用の内容）

希望者全員型を取り上げ、その制度の運用実態を見ると以下のようなになる。

事前調整の有無では、「職場での事前調整を経てから希望を出すように従業員を誘導している」は5.2%と少なく、多くの企業は「希望を出すか否かは従業員に任されており、企業として事前調整はしていない」（61.2%）で、これに次ぐのが「希望した場合、企業としてある程度の事前調整を行うが、最後は従業員に任せている」（30.9%）である。つまり希望者全員型では、基本的に従業員の意向を尊重していると言えよう。

継続雇用の希望者が確定した場合、どのようにして継続雇用制度適用後の仕事を割り当てているのか。調査では「その他」が39.9%と最も多くなったが、これは自由記入の内容から判断すると、定年まで従事していた仕事を継続させるものが多いと想定される。これ以外では、「従業員が職場等であらかじめ話をつけてきた仕事を承認する形式をとっている」が20.3%、「希望者が納得するまで仕事を提示して、働く場を見つけてもらう」が13.1%、「希望者に対して複数の仕事を提示し、その中から選んでもらう」が9.2%となる。これらによれば、継続雇用制度を希望者全員に適用している企業では、希望者については、定年までに従事していた仕事をそのまま継続させたり、従業員自身が職場等で調整する方法が比較的多く採用されている。他方、会社が仕事を提示し、従業員に選択させる方法を採用している企業はそれほど多くない。なお、会社が仕事を提示し、従業員に選択させる場合、その仕事の提示数は、2つが35.7%、3つが38.1%、4つが2.4%となる（無回答が23.8%）。会社が仕事を提示する場合の仕事の提示数は2つか3つとなる。提示された仕事の中に希望する仕事がない場合は、継続雇用制度の適用を希望しない従業員もでてこよう。希望者全員型の中でも「希望者に対して複数の仕事を提示し、その中から選んでもらう」方式を採用している企業は、その他型に近い類型と判断することもできる。会社が適用対象者を選ぶわけではないが、会社が雇用可能な仕事の提示を通じて、従業員の仕事の選択の幅を限定していることによる。

（その他型における継続雇用制度の適用対象者の選定方法）

その他型には、「会社が定めた基準を満たした者」を対象とするものと、「会社が特に必要と認めた者」を対象とするものの2つが含まれているが、対象選定の具体的な基準に関

しては両者に大きな相違はない。両者とも「管理職から推薦を受けている人」（会社が定めた基準で 39.0%、会社が認めた者で 38.0%）と「担当する仕事が決まっている人」（会社が定めた基準で 21.0%、会社が認めた者で 28.9%）が主となる。管理職が推薦する場合も対象者の仕事がある場合と考えられ、この両者の違いは大きくない。「特定の公的・社内資格を有する人」に制度を適用している企業は、会社が定めた基準で 13.0%とやや多くなる。

（継続雇用の期間）

定年後の継続雇用の最高雇用年齢を定めている企業の割合は、希望者全員型で 71.0%、その他型で 54.0%となる。希望者全員型では、会社による制度の適用対象者の選定の余度が小さいため、最高雇用年齢を設定している企業が多いと考えられる。

最高雇用年齢を定めている企業についてその平均年齢を見ると、希望者全員型で 65.0 歳（65 歳が 70.6%）、その他型で 64.5 歳（65 歳が 65.5%）となる。両者とも 65 歳まで雇用機会を提供している企業が多い。

継続雇用の最高雇用年齢の定めの有無に関係なく、継続雇用の雇用契約期間は、希望者全員型とその他型の両者とも 1 年が主となる（希望者全員型 72.8%、その他型 73.5%）。ただしその後の契約更新の方法には両者で違いがある。希望者全員型では、契約更新が「ほぼ自動的である」（41.3%）が多く、これに「厳しい運用はしていない」（36.0%）が続いている。他方、その他型では、「厳しい運用はしていない」（44.9%）が 1 位となるが、これに「比較的厳格に運用している」（25.8%）が続いている。つまりその他型は、定年到達時における継続雇用制度の適用者の選定だけでなく、その後の契約更新時期においても適用対象層の選定を行っている。

（継続雇用適用後の職場、仕事、労働条件）

希望者全員型とその他型の両者とも継続雇用適用後もそれまでの職場に配置され（希望者全員型で 87.8%、その他型で 85.8%）、かつそれまでと同じ仕事を担当することが多い（希望者全員型で 88.7%、その他型で 88.5%）。

労働時間を見ると、1 日の労働時間と勤務日数の両者とも定年前と同じとする企業が多くなる（1 日の労働時間が「変わらない」が希望者全員型で 83.0%、その他型で 82.1%；勤務日数が「変わらない」は、希望者全員型で 81.9%、その他型で 82.8%）。

他方、賃金については、定年前に比べ大幅に減少している。定年前に比べて年収が減少するとした企業が、希望者全員型で 83.0%、その他型で 85.5%となり、減少する場合の減少割合の平均は、希望者全員型で 3.5 割、その他型で 3.7 割となる。つまり継続雇用後の年収は、定年到達前の 65%前後の水準となっている。

3. 小括

定年到達後の継続雇用制度として勤務延長制度と再雇用制度を取り上げ、両制度の定年到達者に対する適用の違い、すなわち希望者全員に適用するもの（希望者全員型）と何らかの基準で会社が選択するもの（その他型）に分け、両者の異同を検討した。その結果は下記のようなになる。

1) 希望者全員型とその他型の両者とも、継続雇用制度の適用を受けた従業員は、定年前と同じ職場の同じ仕事に、フルタイム勤務で就業している場合が多い。つまり継続雇用制度を適用された場合、働き方の面では定年前とほとんど変わらないと言える。定年到達後には短時間勤務などフルタイム以外の働き方を希望する高齢者が少なくないが、そうした希望を充足できる働き方を提供する継続雇用制度は少ない。

2) 継続雇用制度の適用後における働き方は、定年前と同様である企業が多いが、年収は減少することが一般的で、希望者全員型とその他型の両者とも定年前の年収水準の65%前後となる場合が多い。

3) 希望者全員型では、実態においても定年到達者の中で制度の適用を希望する者のほぼ全員に制度を適用している。継続雇用制度の雇用契約期間は1年が多いが、希望者全員型は、自動更新やそれに近いものが多く、定年到達時に継続雇用制度の適用を受けた者は、その最高雇用年齢まで雇用される可能性が高いと言える。

他方、その他型では、定年到達者の中で制度の適用を希望する者が少ないだけでなく、制度の適用率も低い。また継続雇用の雇用契約期間は1年が多いだけでなく、自動更新が少なく、継続雇用制度の適用後の契約更新時にも会社の選択が続くことになる。

4) 希望者全員型においても、その制度の適用についてはいくつかの類型がある。例えば、継続雇用を希望する従業員が職場で話し合っただけで継続雇用後の仕事を決める方法から、継続雇用を希望する従業員に会社として提供可能な仕事を複数提示し、その中に従業員が希望する仕事があれば制度を適用するものまで多様である。後者の適用方法は、その他型のように継続雇用制度の適用対象者を会社が選ぶわけではないが、雇用可能な仕事の提示を通じ、従業員の選択の幅を限定しているわけで、この点ではその他型に近い仕組みである。言い換えれば、その他型においても制度の適用方法を仕事提示型に変更することで、制度を希望者全員型に切り替えていくことが可能であると考えられる。

つまり、定年到達者の中で継続雇用を希望する者の全員に対して継続雇用制度を適用することの意味を「全希望者に企業から仕事を提示すること」と定義することが重要となる。言い換えれば、継続雇用を希望する従業員を企業側が一方的に門前払いするのではなく、従業員本人にも継続して就業できるように調整したり選択する機会を与えるようにすることである。この定義では、企業から従業員へ仕事を提示するケースのほか、企業と従業員

との間で事前に調整しながら仕事を確保するケースなども含まれている一方、提示された仕事を従業員が拒否した場合、継続雇用が成立しないことも想定されている。なおここで言う「仕事」とは、「その人に担当してもらうのにふさわしい業務の集合体」である。決して、低い価値しかないような業務の束のことではない点も重要となる。

5) 定年延長においても、継続雇用制度と同じく、賃金水準を定年前の年収の 65%程度に引き下げることができ、同時に新しく定義された希望全員型における仕事提示型のマッチング方式を採用できれば、希望者全員型の継続雇用制度を定年延長に切り替えることが可能となろう。

(東京大学社会科学研究所 教授 佐藤博樹)