

高齢者労働と貧困

社会福祉学部 社会福祉学科 4年 小林勇人ゼミ

13FF3521

鶴巻 侑香

目次

1. はじめに
 2. 現状
 3. 働きたいと考えている高齢者の現状
 4. 高齢者の就業理由
 5. 高齢者労働の背景
 6. 在職老齢年金について
 - 6-1. 在職老齢年金と高齢者労働の貧困問題とのつながりについて
 - 6-2. 60歳前半の在職老齢年金の仕組み
 - 6-3. 65歳以上の在職老齢年金の仕組み
 7. 在職老齢年金についての考察・まとめ
 8. 在職老齢年金以外の高齢者労働に関わる制度
 9. 仕事をしていなかった、または、一度退職した人の再雇用
 - 9-1. 生涯現役促進地域連携事業
 - 9-2. 高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業
 10. 考察
 11. まとめ
- 出典、引用

1. はじめに

近年、高齢者の貧困問題が深刻化している。高齢者に関する問題は貧困だけでなく、孤独死や介護に関する問題など、様々な問題が表面化している。その様々な問題が起きていの中で高齢者の貧困問題に焦点を当てた理由は、定年後も仕事を続けている、もしくは仕事をしなければならないという現状を知ったからである。

この現状を知ってから、身近にいる学校の警備をする職員の方々やデパートなどで清掃している人など、もしかすると気づかなかただけで実はかなり身近な問題であったのかもしれないと気づいた。なぜ定年後も働き続けるのか、働いていると年金はどうなるのかなど気になる事柄が多くあり、調査したいと思うようになったため、高齢者労働と貧困というテーマを元に調査し、論文としてまとめる。

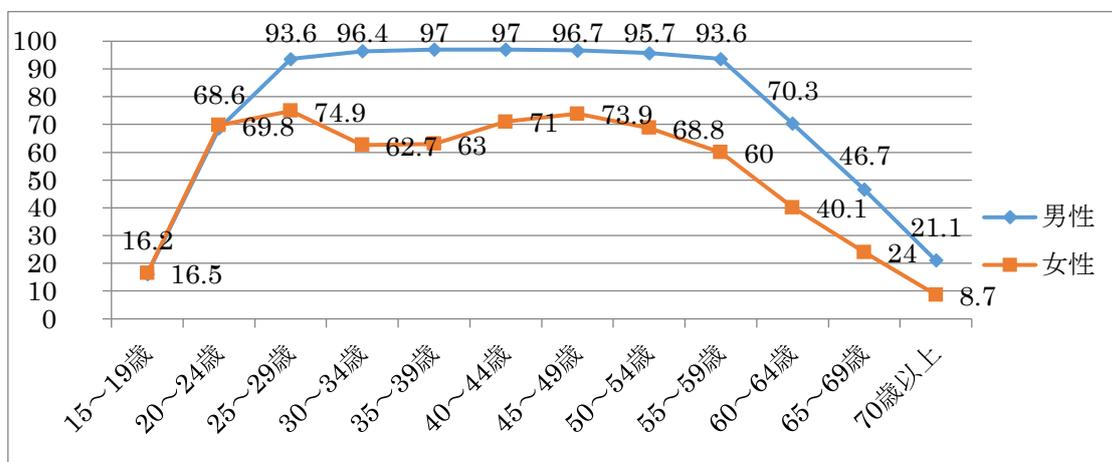
2. 現状

はじめに、「高齢者」の定義付けをする。「高齢者」とは、65歳以上の年齢の人を指す。65歳から74歳を前期高齢者、75歳以上を後期高齢者という。

内閣府の「高齢者の就業：意識と現実」より、高齢者就業の現状を抜粋する。2005年の総務省が行った「労働力調査」の結果から高齢者の就業率が明らかになった。男性では、50代までは90%台前半を維持しているが、60歳を境に急速に低下している。女性についても、40代後半では7割以上だった労働力率は、50代後半の段階で60%になり、以後60代前半40.1%、後半24.0%と低下している。(図①)

次に、働きたいと考えている高齢者の現状と働いている高齢者の現状を統計データからまとめていく。

図① (高齢者の就業率)

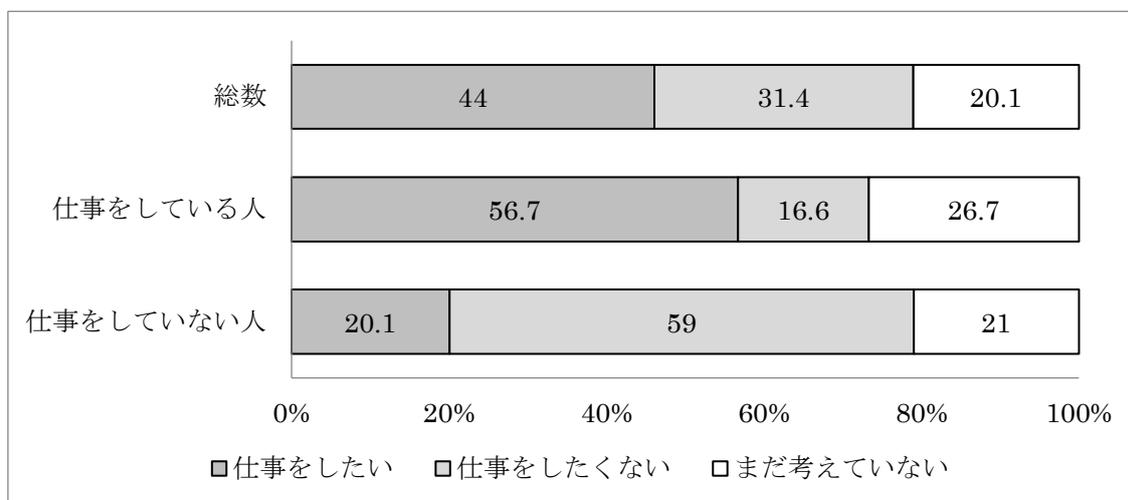


3. 働きたいと考えている高齢者の現状

まず、働きたいと考えている高齢者はどのくらいいるのかをまとめる。以下の図は65歳以上(65～69歳)における就業意向をまとめたものである。統計データは「中高年者縦断調

查(平成 22 年)」よりまとめる。(図②)

図② (65 歳以上の就業意向より)



図②より、65~69 歳の高齢者の約半数が仕事をしたいと考えていることがわかる。仕事をしている人については半数以上が仕事をしたい、つまり、仕事を続けたいと答えている。仕事をしていない人についても仕事をしたくないと答えている人が 50%以上を占めているが、約 20%の人が仕事をしたいと答えている。ちなみに現在の 65~69 歳の就業率は 36.3% である。つまり、就業していない人は 63.7%であり、そのうちの約 20%は仕事をしたいと考えているということである。このように考えると 65~69 歳の高齢者のかなりの人数が就労を希望していることがわかる。

4. 高齢者の就業理由

次になぜ、多くの高齢者が働きたいと答えているのかをまとめていく。

厚生労働省の「高年齢者就業実態調査」(2004 年)より、経済上の理由で働く高齢者が多く、65~69 歳の男女ともに半数以上が「経済上の理由」という理由で就業している。「経済上の理由」のほかに、「健康上の理由」や「いきがいのため」、「社会参加のため」という理由で就業している高齢者もいる。この統計結果より、就業している高年齢者の半数近くは就業して収入を得なければ生活していくのが困難になるということである。

なぜ、退職を迎えた高齢者が働かなければならない程、定年後の生活が苦しくなるのだろうか。

5. 高齢者労働の背景

私は、高齢者労働の背景には、前述したとおり一番多くの人々が答えた「経済上の理由」が大きく関わっていると考えた。

「経済上の理由」と答え、就業している人とは年金を受給できる年齢であるにも関わらず、年金で生活費を賄うことができないなどの貧困状況に近い状況であるということが考えられる。

人によって状況が異なってくるが高齢者に該当する年齢になってきてしまうと医療費が多くかかってしまったり、介護などを理由に多くの出費が必要となってしまう。そういったことを考慮すると年金だけで生活するという人にとっては就業による収入は必要不可欠なものであることが考えられる。

次に、働きながら年金を受給している人に関係してくる「在職老齢年金」という制度がある。次にこの年金制度についてまとめる。

6. 在職老齢年金について

在職老齢年金とは、厚生年金等の被用者年金において、被保険者として就業すると年金の減額が行われる仕組みであり、一種の所得制限であるために、高齢者の就業意欲に抑制的な影響を及ぼしてしまう可能性がある制度である。

在職老齢年金は、年金額と月給・賞与に応じて年金額が減額され、場合によっては全額支給停止になってしまう。60代前半と65歳以降で受給できる年金額が異なり、さらにそれぞれで在職老齢年金として受給できる金額の計算方法も異なってくる。

6-1. 在職老齢年金と高齢者労働の貧困問題とのつながりについて

在職老齢年金と高齢者労働の貧困問題とのつながりについて考察する。

そもそも、在職老齢年金とは高齢者で、働いている人の収入額により年に一度、支給される年金額が減額されてしまう制度である。

データとして、働いている高齢者の就業理由で最も多い理由は「経済上の理由」である。「経済上の理由」として働いている人は、現時点で生きていくために必要なお金が足りていない、必要であるという状況であると考えられる。

よって、「経済上の理由」で働いている高齢者にとって、在職老齢年金による受給できる年金額の減額という制度は生活を苦しくさせる制度の一つとなっているのではないだろうか。ごく普通に生活していて、月28万円の収入は生活の維持だけでなく、貯蓄もできる金額であると考えられる。

しかし、高齢者という年齢に焦点を当てて考えてみると、配偶者の介護の利用費や医療費などを工面するために月収28万以上の収入が必要となるケースもあり得る。こういったケースだけではなく、人によって様々な理由があると考え、多額の収入が必要になる人は少なくないのではないかと私は考えた。

月収28万円を稼ぐ必要のない人にとっては、必ずしも重要視しなければならない制度ではないが、今回の論文のテーマは「高齢者労働と貧困」がテーマである。よって、今回はこの制度を知らなければならない貧困層にある高齢者であって、就労している人に焦点を当てて考察していく。

生活保護制度などの社会保障制度を活用することによって貧困から抜け出すことができるのであれば、そういった制度を活用したら良い。

しかし、頼れる親族、友人等がおらず、社会保障制度を利用するための要件を満たしていない人はどうすればよいのだろうか。そういった人はやはり動ける体があれば働いて収入を得ようとするだろう。

経済的に切羽詰った生活をしている人にとっては在職老齢年金による年金額の減額は

生活を苦しめる大きな問題となる可能性があると考えた。

よって私は、在職老齢年金と高齢者労働の貧困問題はつながりのある問題であると考ええる。

6-2. 60歳前半の在職老齢年金の仕組み¹

65歳未満で在職し厚生年金の被保険者となっている場合、標準報酬相当額²に応じて年金額が至急停止となってしまう場合がある。

1. 在職中であっても総報酬月額相当額と老齢厚生年金の月額合計が28万円達するまでは年金の全額を支給する。
2. 総報酬月額相当額と老齢厚生年金の月額合計が28万円を上回る場合は、総報酬月額相当額の増加2に対し、年金額1を停止する。
3. 総報酬月額相当額が47万円を超える場合は、さらに総報酬月額相当額が増加した分だけ年金を支給停止する。

以上が在職老齢年金の仕組みである。

この仕組みで重要な点は「総報酬月額相当額と老齢厚生年金の月額合計が28万円以上に達するまでは年金の全額を支給するという点」である。

つまり、これは総報酬月額相当額と老齢厚生年金の合計額が28万円を超えてしまうと受給できる年金額が減額されてしまうということである。この28万円というボーダーラインが60歳前半の在職老齢年金の仕組みとして最も重要な点であると考えられる。

6-3. 65歳以上の在職老齢年金の仕組みと計算³

65歳以上70歳未満の対象となる高齢者が厚生年金保険の被保険者であるときに、65歳から支給される老齢厚生年金は総報酬月額相当額に応じて在職中による支給停止が行われる。

平成19年4月以降に70歳に達した高齢者が70歳以降も厚生年金適用事業所に勤務している場合は、厚生年金の被保険者ではないが、65歳以上の高齢者と同様の在職中に支給停止が行われる。

ちなみに、65歳以上の在職老齢年金で年金の減額が行われてしまう金額のボーダーラインは47万円である。

よって60代前半と比較すると、年金の減額が実施されてしまうボーダーラインを超えにくくなっており、年金の減額が行われにくいと考えられる。

7. 在職老齢年金についての考察・まとめ

前述で在職老齢年金の仕組みや計算方法について詳しくまとめたが、結果的に在職老齢年金の制度によって働きながら年金を受給している人は損をしているように感じた。貧困から少しでも改善するために就労し、賃金を得ているのにこの制度によって貧困から抜け

¹ 日本年金機構より(<http://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2015/20150513-01.html>)

² 標準報酬月額…毎月の賃金

³ 日本年金機構より(<http://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2015/20150513-01.html>)

出すのを困難にさせているのではないだろうか。

この制度を知っている人は、働くことを辞めてしまうのではないだろうかと調査するなかで考えた。この制度の仕組みを知っていてなお、仕事を続けている高齢者は、どういった理由で退職した後も仕事をし続けているのだろうかと疑問に感じた。

この制度を知り、仕組みや計算方法を知ることによって年金の減額される金額を把握することができるため、この計算方法を理解しやすいようにパンフレットなどを配布するべきであると考えた。

高齢者の就労に関係する制度は、在職老齢年金制度だけではない。よって他の制度についても調査し、なぜ高齢者が労働しているのか、労働しなくてはいけない環境となっているのかを調査、考察していく。

8. 在職老齢年金以外の高齢者労働に関わる制度

在職老齢年金以外に高齢者労働に関わる制度はいくつかある。そこでその中から論文のテーマに関連のある制度、またその制度の仕組みをまとめていく。

まず、「高年齢者雇用安定法」である。

この法律は、急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的としたものである。

「高年齢者雇用確保措置」の措置内容としては定年の引き上げ、定年の定め廃止、継続雇用制度の3つである。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、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。

名称が似ているこの2つの法律、措置についてだが、「高年齢者雇用安定法」の法律をもとに「高年齢者雇用確保措置」を実施しているため、名称が似ていても内容や法律、措置の内容が似ているように感じて同じものではない。

この法律、措置制度があることによって高年齢者の就労の継続がしやすくなる。

しかし、この制度の対象は「定年の引き上げまたは定年の定め廃止、そして継続雇用制度である」と前述されていることから、65歳になる前から仕事をしている人のみが対象であることが明らかである。

つまり、定年より早く仕事を辞めてしまったり、主婦などで今まで継続して仕事をする機会があまりなかった人は「高年齢者雇用安定法」の対象から外れてしまう。

そういった対象から外れてしまっているが仕事を求める人たちの就労を援助する制度、事業などはあるのだろうか。また、それはどのような制度、事業であるのかを詳しく調査する。

9. 仕事をしていなかった、または、一度退職した人の再雇用

主婦などの仕事をしていなかった人、または、長年勤務していたが退職したという人を対象にした高年齢者雇用対策は、制度としてはなかった。

しかし、厚生労働省がインターネットで発表していた「高年齢者雇用対策の概要」より、高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大や高年齢者の再就職支援の充実・強化として様々な対策の内容が記載されている。

内容としては、シルバー人材センター事業の推進やシニアワークプログラム事業の実施

などがある。

そして、平成 28 年度から新たに実施される事業として、生涯現役促進地域連携事業、高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業の実施などがある。

そこで、様々な高年齢者雇用対策の事業のなかから今年度から新たに実施される事業について焦点を置いて、事業内容などについてまとめる。

新たに実施される事業に焦点を置く理由は、新しい事業を実施されるということは、以前から実施していた事業はデメリットが大きかったなどの理由があるのではないかと考察したため、その点も改善されていると思われる新しい事業について注目し、まとめていく。

9-1. 生涯現役促進地域連携事業⁴

「障害現役促進地域連携事業」の事業内容は、地域自治体を中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施するというものである。事業例として、高年齢者に対する情報提供、関係機関、関連事業の紹介や高年齢者向けの雇用・就業の場の創出などがある。

事業発足の背景は2つある。

1つ目は、少子・高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要であるということである。

2つ目は、平成 26 年に団塊世代（約 660 万人）が 65 歳に到達し、多くの人が企業を退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要であるというものである。

実施の流れは、厚生労働省（労働局・ハローワーク）と協議体が連携し、高齢者と地域のニーズを受けて、情報誌の作成や事業掘り起こし、生活設計セミナーなどを計画・実施するという流れとなっている。

生涯現役促進地域連携事業については以上である。

9-2. 高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業⁵

「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の事業内容は、大きく2つある。

1つ目は、企業等より高年齢者確保措置の終了を予定する 65 歳前の高年齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を受け、産業安定センターにおいて、高年齢退職予定者キャリア人材バンク（仮称）を構築し、マッチングを実施するものというである。

2つ目は、地域自治体などの公的機関や民間の人材サービス機関及びハローワークに高年齢退職予定者キャリア人材バンク（仮称）の登録情報を、本人の認める範囲内で広く提供し、各機関等においてマッチングを実施するということである。

⁴生涯現役促進地域連携事業（厚生労働省発表）

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11703000-Shokugyouanteikyokukoureis-hougaikoyoutaisakubu-Koureishakoyoutaisakuka/0000132283.pdf>

⁵高年齢者を取り巻く現状追加資料（厚生労働省発表）

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000107357.pdf

実施目的は生涯現役社会の実現に向けて、(公財)産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介することにより、高年齢者の就業促進を図るということである。

実施される大まかな流れを整理する。

まず、すでに勤務している企業等から高年齢退職予定者キャリア人材バンク(仮称)に就業希望登録を行う。次に、登録された就業希望などの登録者情報を地方自治体やハローワークに提供し、65歳を超えて継続雇用が可能な企業とマッチングを行う。最後に、マッチングして希望に沿った就業先を見つけることができればその企業を高年齢退職予定者キャリア人材バンク(仮称)が紹介するという流れとなっている。

高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業については以上である。

10. 考察

「在職老齢年金」、「生涯現役促進地域連携事業」、「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についてまとめてきた。これらの制度の内容や事業内容のメリットやデメリットを考察してまとめていく。

まず、「在職老齢年金」についてである。

この年金制度のメリットはないように思えた。デメリットのほうが大きく、貧困や生活が苦しいことを理由として、仕事をしている人たちに大きな負担となっていると考えた。

平成27年度の老齢基礎年金受給の満額は約78万円である。この78万円は年間を通して得られる年金額であり、満額であるため、受給要件をすべて満たすことができた人のみが78万円を得ることができるが、逆にひとつでも受給要件を満たすことができなかった人は78万円以下の金額で年金を受給していることになる。

78万円を12で割ると6万5000円である。この6万5000円は年間でもらえる年金を月毎に割ったものである。高年齢者の生活で月に6万5000円だけしか使うことができないとなるとかなり生活が苦しくなるのではないかと。

仕事をしている人は少なからず、退職金や今までの貯蓄によって金銭面での余裕があると考えられるが、仕事をしていても貯蓄するほどの余裕がなかった人などは年金からの収入のみで生活をしていかなければならなくなってしまう。

さらに、高年齢者全員というわけではないが、多くの高年齢者が通院していることが多い。通院費も考慮すると生活費だけでも生活が苦しくなってしまうのに、通院費も払わなければならないとなると月毎でもかなりの出費になってしまうのではないかと。

よって、働く理由として、「経済上の理由」が挙げられることは納得でき、かなり深刻な問題であることがわかる。

次に「生涯現役促進地域連携事業」についてである。

厚生労働省が発表している「生涯現役促進地域連携事業」より、事業例として、高齢者向けの就労を支援する事業が例として提示されている。この事業によって、仕事をしなかったが、仕事を募集している企業が少なかったために就業できなかったなどの就業の場がないために就業できていなかった人にとって最適な事業である。

さらに、事業内容より、「地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施」とある。

つまり、地域に密着した事業であると考えられる。

よって、この事業がさまざまな地域で活発に活動することができたら、地域住民と地域住民とが現状よりも関わり合う機会が多くなり、孤独死の防止策とも成り得るのではないだろうか。

65歳以上で仕事をしている人の就業理由で「経済上の理由」の次に多い理由が「生きがい」であった。人それぞれで生きがいとなるものは異なるが、人と関わり、仕事をすることで生きがいを感じる人もいる。

そういった人にとっては、この事業に関わり、参加することによって生きがいを感じ、生活の質を高める活動となり得るのではないだろうか。

最後に「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についてである。

この事業は「産業雇用安定センター内の高齢退職予定者キャリア人材バンク（仮称）にキャリア・能力・就業希望の情報を企業から受け取り、マッチングを実施するもの」である。そのため、自ら努めている会社に就業の希望等を伝え、高齢退職予定者キャリア人材バンク（仮称）に登録することによって希望した仕事を退職後に就くことが以前よりも容易になったということである。

よって、「仕事をしたいと考えているが、希望する職業がない」という理由で就業していなかった人が就業しやすくなった。

新しく実施される事業は、今まで様々な事由があったために、就業に就くことが困難、もしくは不可能であった人を対象とした事業であることがわかった。

今後の課題として、まず、在職老齢年金について月 28 万円の収入で年金を減額する制度を廃止にする、もしくは、月 28 万円というボーダーラインを引き上げにするべきである。理由は前述で述べた通り、高齢者の貧困問題が深刻であるためである。高齢者の貧困問題を解決するためには、年金のみでは生活が苦しい、働かなければ生活ができないといった人を貧困から抜け出すための解決策が必要である。そのためにも、年金だけでは生活できず、働かなければならないといった人の生活を安定させるために、在職老齢年金の制度を見直す必要がある。

次に、経済的な貧困に陥っている、もしくは陥る可能性があるために就業している人が多いという状況が今回の調査で明らかになった。そういった人を対象に防貧的な事業を展開するべきであると考えた。

11. まとめ

今回の調査をする前までは、老後の蓄えや生きがいとして定年後も働いている人が多いのではないかと、高齢者労働というテーマの中でこれといった大きな問題は起きていないと考えていた。仕事を続けたい、仕事をしたいと考えている人も少なく、退職後はのんびりと過ごしたいと考えている人の方が多いのではないかと予想していた。

しかし、調査してみると、現状は仕事をしている、もしくは仕事をしたいと考えている人が多くいることが明らかになった。さらに、仕事をしている、仕事をしたいと考えている人の理由の多くは「経済上の理由」であり、高齢者の貧困が想像していたより、はるかに深刻であることがわかった。私が予想していた仕事をしている、仕事をしたいと考えている人の理由は「経済上の理由」よりもかなり少ない割合であった。

そういった「経済上の理由」で仕事をしている人は、年金と賃金からの収入から生活費を稼いでいるが、在職老齢年金によって年金額を減額されてしまうなど、定年を迎えた年齢で必死に働いて生きているのに、なぜその生活を苦しくさせてしまう年金制度があるのか、理解ができなかった。調査してもなぜ、在職老齢年金という年金制度があるのか、年金の受給額を減額させなければならないのか、在職老齢年金についてしっかりと理解することが出来なかった。

しかし、今回高齢者労働と貧困をテーマに現在起きている問題や実施されている事業について詳しく知ることができたことはよかったと思っている。

調査する前までは、高齢者の生活について漠然としたイメージしかなかったため、なぜ生活が苦しいのか、どういった理由で就労しているのかなどを知ったことによってこれから増え続ける高齢者に関わる問題についてしっかり考えることができるようになった。

これからは、高齢者と言われる年齢になる人がさらに多くなることが確実といわれている。つまり、全体数が多くなることによって、貧困に陥る人の割合が変わらない状況でも人数は増えることが考えられる。

よって、貧困に陥っている人や貧困に陥りそうな人を貧困状態にならないよう防ぐ活動のニーズが今よりも多くなると考えられる。

自分の力だけでは、政策や制度を理解することしかできないが、そういった制度などを理解することによって周り的高齢者の生活を少しでも支えられるようになる。そういった制度があることを伝えたりするだけでも、知らずに苦しんでいる人を助けたり、支えたりすることができるので、ただ理解するだけでも大事な活動であるといえる。

今回調査したということだけで終わらずに、これからも関心を持って高齢者の貧困や就労に関する制度や事業を学び続けていきたい。

出典・引用

- ・内閣府 平成 24 年版高齢社会白書(概要版)
- ・高齢者の就業：意識と現実（内閣府）
- ・厚生労働省「中高年者縦断調査」（平成 22 年）
- ・「高齢者雇用の現状と課題」労働政策研究・研修機構編集
- ・在職老齢年金の仕組みについて(H28/11/2)
<http://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2015/20150513-01.html>
- ・高年齢者雇用確保措置の実施親及び運用に関する指針（厚生労働省）(H28/10/29)
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-560.pdf
- ・高年齢者雇用安定法の改正～「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止～(H28/10/29)
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html
- ・厚生労働対策の概要（厚生労働省）(H28/10/29)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137096.html>
- ・生涯現役促進地域連携事業(H28/11/2)

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11703000-Shokugyouanteikyokoureishougaikoyoutaisakubu-Koureishakoyoutaisakuka/0000132283.pdf>

- 高年齢者を取り巻く現状追加資料(H28/11/2)

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshit-su_Roudouseisakutantou/0000107357.pdf