

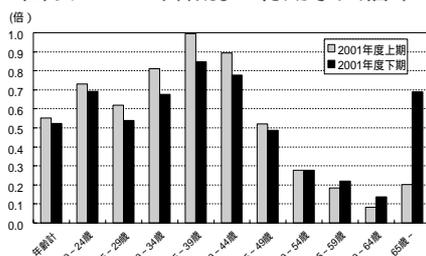
# 高齢者の求人倍率の改善をどう見るか

経済調査部門 斎藤 太郎  
tsaito@nli-research.co.jp

## 1. 大幅に改善した高齢者の求人倍率

日本の労働市場は、恒常的に高齢者の求人倍率が極端に低いという年齢ミスマッチの問題をかかえてきたが、ここにきてちょっとした異変が起きている。昨年10月以降、全体の有効求人倍率は若干低下しているにもかかわらず、高齢層では軒並み改善しているのである（図表 - 1）。特に65歳以上の有効求人倍率の改善は著しく、2001年度上期の0.20倍から2001年度下期には0.69倍へと3倍以上に跳ね上がっている。

図表 - 1 年齢別の有効求人倍率



(資料) 厚生労働省「職業安定業務統計」(19歳以下は除いている)

この数字を額面通り受け取れば、求人・求職間の年齢ミスマッチが縮小していると捉えることが可能であり、これは望ましい方向である。しかし、これは本当だろうか。ここにきて企業が急に高齢者を雇うようになったとはにわかには信じがたい。

## 2. 謎を解くふたつの鍵

高齢層の有効求人倍率が急速に改善したのは

何故だろうか。その謎を解く鍵として考えられるのは、次の2つである。

### 「改正雇用対策法」の影響

厳しい雇用環境に置かれている中高年齢者をはじめ、労働者の再就職を促進するために、事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務を規定した「改正雇用対策法」が昨年10月1日に施行された。この法律はあくまでも事業主の努力義務にとどまっている。しかし、事業主が年齢制限を課す場合には、求人申込書にその理由を明記しなければならないことから、求人の条件に年齢制限を設けないケースが以前よりも増え、高齢者にとっては年齢条件が緩和されている可能性がある。

ただし、年齢制限の緩和は、高齢者の求人そのものが増えることは意味していないので、高齢者の求人倍率の改善を直接説明するものではない。

### 年齢別求人数の集計方法

もうひとつの鍵は、この統計における年齢別求人数の集計方法である。

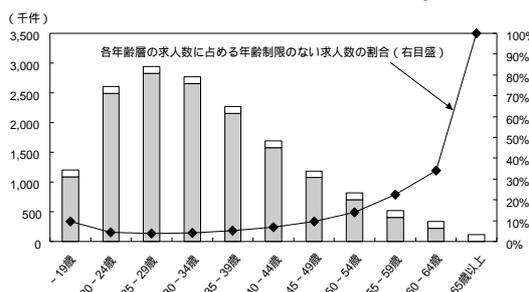
職業安定業務統計における年齢区分は5歳きざみだが、企業が出す求人の条件には年齢制限がない場合もあるし、年齢制限がある場合にも40歳以下、30~50歳といったようにある程度幅をもったものとなっていることが多いだろう。このよ

うな場合、次のような集計方法がとられている。

たとえば、39歳以下という条件の求人が10件あった場合、19歳以下、20～24歳、25～29歳、30～34歳、35～39歳の各区分に2件ずつ振り分ける。年齢制限がない求人についても同様に、全ての年齢区分に同等に振り分ける。このため、実際には当該年齢区分に当てはまる求人がなくても、統計上カウントされるということが起きる。高齢者の求人は、このような形で年齢制限のない求人を割り振られることによりカウントされたものが多いことが推測される。

職業安定業務統計では、年齢制限が設けられていない求人の数は公表されていないが、日本労働研究機構の「求人の年齢制限に関する実態調査（2000年4月）」によれば、年齢制限（上限）を設けていない企業の割合は7.7%となっている。そこで、この割合を職業安定業務統計の求人データに当てはめて試算すると、高齢層になればなるほど、求人に占める年齢制限が設けられていない求人の割合が高くなり、65歳以上ではほとんど全てが年齢制限のないことによってカウントされた求人ということになる（図表 - 2）

図表 - 2 年齢別求人数とその内訳（2000年）



(注) 棒グラフの白ヌキは年齢制限が設けられていない求人数（試算値）  
(資料) 厚生労働省「職業安定業務統計」

したがって、求人の条件に年齢制限を設けない企業が増えれば、もともと少ない高齢層の求人数ほどこれによってかさ上げされる割合が高くなるということになる。

2001年度下期以降、高齢者の有効求人倍率が急速に改善したのは、実際に高齢者の求人が増

えたというよりもむしろ、「改正雇用対策法」の施行によって年齢制限を課さない求人が増え、それが高齢層の求人として割り振られているためではないだろうか。

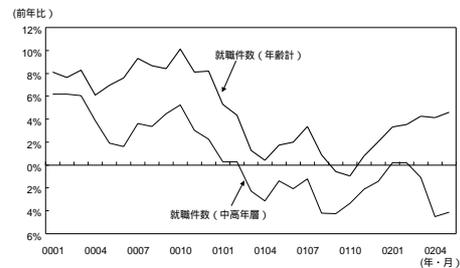
### 3. 依然厳しい高齢者の就職状況

このことは、中高年層の実際の就職状況に変化が見られないことから窺える。

全体の就職件数は昨年終り頃から持ち直しの動きを見せているが、45歳以上の中高年層の就職件数は、有効求人倍率が大幅に改善した昨年10月以降は持ち直しかけたものの、足もとではむしろ減少幅が拡大している（図表 - 3）

このように、年齢制限緩和の努力規定は高齢者の有効求人倍率を表面的には改善させたものの、それが実際の就職には結びついておらず、現実には高齢層の労働需給が改善したとは言えないのである。

図表 - 3 厳しさが続く中高年層の就職状況



(注) 中高年層は45歳以上、数値はいずれも3ヵ月移動平均。  
(資料) 厚生労働省「職業安定業務統計」

「改正雇用対策法」の施行後、年齢制限が設けられていない求人が増えている可能性は高く、これ自体もひとつの前進と考えてもよいだろう。しかし、これだけでは当然のことながら本質的な問題の解決までには至らない。

今後、高齢化が一層進展するとともに数年後には人口も減少に転じることが確実であることを考えれば、年齢に偏った現在の雇用システム全体の見直しに向けた取り組みをさらに進めていく必要性が極めて高いと言えるだろう。