

高齢・長寿化社会と中小企業の高齢者雇用

赤 松 健 治
(商工総合研究所)
主任 研究 員

< 要 旨 >

- 本研究は、中小企業における高齢者雇用の動向や活用の課題等について分析したものである。わが国は高齢・長寿化社会を迎え、少子化や高齢化が進展し人手不足・人材不足が叫ばれている。一方で中小企業は、高齢者雇用において大きな役割を果たしてきたといわれており、わが国が少子化・人口減少を迎えた中で、その役割はより重要となるものと思われる。
- 本論では「就業構造基本調査」などにより、高齢・長寿化社会の実態や、規模別の高齢者雇用の動向を探り、中小企業における高齢者雇用の活用等について分析した。
- 中小企業の雇用者について大企業と比較すると、中小企業では高齢者の比率が高い。総じてみれば、中小企業、大企業ともに雇用者の高齢化が進んでいるものの、その度合いは中小企業の方が大きい。逆にいえば、人手不足に直面している中小企業にとっては、高齢雇用者は貴重な戦力となっているものと思われる。
- また、中小企業の高齢者雇用は、制度面でも大企業に先行している。中小企業は若年層の減少を高齢者や女性の雇用により補おうとしてきたように思われる。大企業は若年層の減少が小幅なため、中小企業ほどには高齢者を増やしていない。
- 雇用形態についてみると、2012年まで進行してきた非正規化は、ここで一服状態となった。高齢者については、60歳以上の高齢雇用者は50代以下の層と比べて正規雇用が少なく、特に女性でその傾向が顕著である。ただ中小企業は、大企業と比較すると高齢者の正規雇用比率が男性、女性ともに高い。また女性については、中小企業の方が大企業よりも正規雇用に登用している様子がうかがわれる。
- わが国は高齢・長寿化社会を迎えたが、その中で高齢雇用者はこれまで長年にわたって経験と能力を蓄積してきた。中小企業は、これまでの高齢者活用で得た知識やノウハウを活かしていくとともに、高齢者の経験、能力などの適切な評価や勤務形態の多様化など雇用環境の整備を図っていくことが求められよう。

目次

- I. はじめに
- II. 高齢・長寿化社会の実態
- III. 就業構造基本調査にみる高齢者雇用
 - 1. 高齢者の就業構造
 - 1.1 雇用者は増加、自営業者は減少
 - 1.2 進展する就業者の高齢化
 - 2. 規模別の高齢者雇用
 - 2.1 伸び悩む中小企業の雇用
 - 2.2 中小企業の高齢雇用者は貴重な戦力
 - 3. 高齢者の正規・非正規雇用
 - 3.1 非正規化は一旦止まる
 - 3.2 非正規雇用が多い高齢者雇用
 - 3.3 正規雇用は中小企業・大企業ともに増加
 - 3.4 高齢者の正規雇用比率は中小企業が大企業を上回る
 - 4. 高齢者の就業希望
 - 4.1 就業希望では副業や転職が増加
 - 4.2 高齢雇用者は継続就業を希望
 - 4.3 中小企業の雇用者の就業希望
 - 4.4 中小企業の高齢雇用者の就業希望
 - 4.5 離職非就業者は60代が減少
 - 5. 産業別・職業別の高齢者雇用
 - 5.1 高齢者が多いのは不動産、建設、運輸
 - 5.2 中小企業も不動産、建設、運輸が多い
 - 5.3 産業間の格差が大きい正規雇用比率
 - 5.4 高齢者が多い職業は運搬、輸送、建設、保安
 - 5.5 中小企業は保安が特に多い
 - 5.6 職業別でも正規雇用比率の格差は大きい
- IV. おわりに

I. はじめに

わが国は高齢・長寿化社会を迎え、既に人口減少も始まっている。少子化や高齢化が進展し人手不足・人材不足が叫ばれている中、中小企業も若年者等の新規採用が困難な状況が続いている。一方で中小企業は、高齢者雇用において大きな役割を果たしてきたといわれており、わが国が少子化・人口減少を迎えた中で、その役割はより重要となるものと思われる。

中小企業における高齢者雇用の現状はどのように変化してきているのか。ここで5年ごとに実施される「就業構造基本調査」の最新結果が2018年に公表されたことから、同調査に

より高齢者雇用の動向や、どのようなニーズや問題点等があるのかを探り、中小企業における高齢者活用と課題等について分析する。

II. 高齢・長寿化社会の実態

まずわが国の高齢・長寿化の現状をみてみる。総務省「人口推計」によれば2018年10月1日現在の総人口は1億2,644万人で、うち65歳以上人口は3,558万人である。総人口に占める割合（高齢化率）は28.1%に達する。男女別にみると、男性は1,546万人、女性は2,012万人で、女性が2千万人を突破し、男女比はほぼ3対4となっている。また、65～74歳人口は1,760万人（総人口に占める割合13.9%）、75歳以上人

口は1,798万人（14.2%）である。

社会の高齢化が進行するにつれて、高齢化社会から、高齢社会、そして超高齢社会に移っていく。高齢化社会は65歳以上人口が7%超、高齢社会は14%超、そして超高齢社会が21%超である。わが国の65歳以上人口は、1950年には総人口の5%に満たなかったが、1970年には7%を超え高齢化社会に、1994年に14%を超え高齢社会に、そして2010年には21%を超え超高齢社会の段階を迎えた。高齢化率はその後も上昇を続け、28.1%に達している。なお、15歳未満人口は12.2%、15～64歳人口は59.7%である。

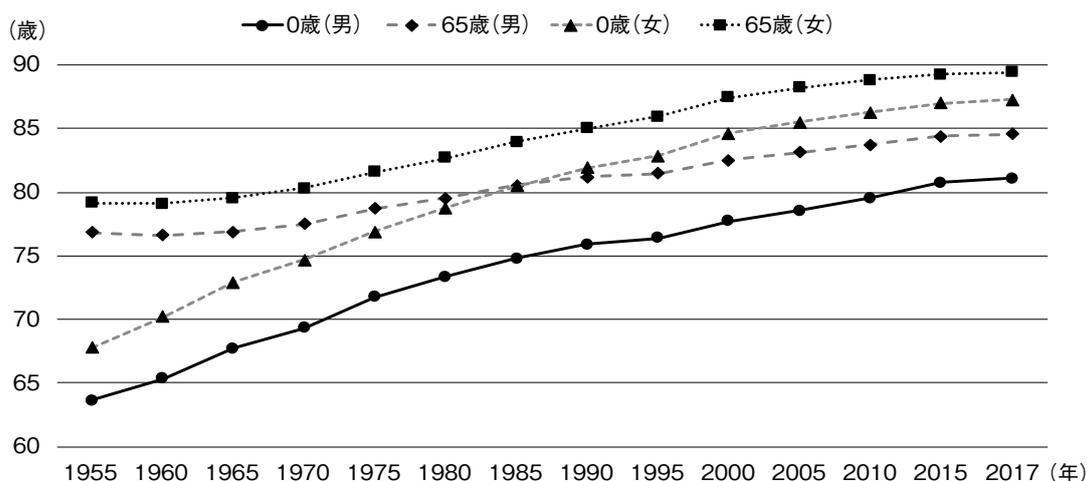
高齢化率上昇の主たる要因は、平均寿命が延びたことと少子化の進行である。わが国の平均寿命は、戦後の高度経済成長に伴う生活環境の改善や医学の進歩により急速に延びたとされ、平均寿命は1955年には男性63.6年、女性

67.75年であったが、2017年には、男性81.09年、女性87.26年となった（図表1）。65歳の人は何歳まで生きるか（65+平均余命）をみると、1955年には男性76.82歳、女性79.13歳であったが、2017年には男性は84.57歳、女性は89.43歳まで延びてきた。

ところで健康寿命に関する研究¹によれば、「日常生活に制限のない期間」、つまり健康寿命は、2016年で男性72.14年、女性74.79年となっており、そこまで働き続けるかは別にしても概ね70代前半までは健康で暮らせる人が多いものと思われる²。逆に「日常生活に制限のある期間」（=平均寿命と健康寿命との差）は、男性8.84年、女性12.34年で、2010年時点と比較するとわずかながら縮小してきている。

実際に、働く高齢者は後でみるように増加してきている。また制度面でも、高齢者が働き続けられる環境が整備されてきた。具体的には高

（図表1）年齢と平均余命



（資料）厚生労働省「簡易生命表」

（注）0歳は「0+平均余命（=平均寿命）」、65歳は「65+平均余命」

1 「健康寿命の全国推移の算定・評価に関する研究」厚生労働科学研究（平成29年度）

2 健康寿命は0歳を基準にしていることから、65歳時点ではより長くなるとみられる。

高齢者のための「高齢者雇用安定法」が逐次改正され、雇用確保措置がとられてきた。1986年には60歳定年が努力義務とされ、1998年には義務化された。またこの間、1990年には、65歳までの継続雇用措置をとることが努力義務とされた。さらに2004年には、定年制の廃止、定年の引き上げ、継続雇用措置、の3つのうちどれかにより65歳までの雇用を確保することが企業に義務付けられた。なお、このうち継続雇用措置については「基準」を定めて対象者を選定することも認められていたが、2013年にはこの「基準」を廃止し、希望者全員が継続雇用制度の対象となった。ちなみに厚生労働省「高齢者の雇用状況」によれば、2018年で高齢者雇用確保措置を導入している企業は99.8%（従業員31人以上の企業）に達している。このように社会が超高齢社会を迎えるとともに、高齢者が働く環境も整備されてきている。

ところで高齢者の雇用確保措置と時期を同じくして、公的年金支給開始年齢の引き上げも始まった。まず2001年に男性の「特別支給の老齢基礎年金（定額部分）」、2006年に女性の「定額部分」、2013年に男性の「特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）」、2018年に女性の「報酬比例部分」の引き上げが順次開始され、2030年には全ての支給開始が65歳になる予定である。この支給開始年齢引き上げが高齢者の就業増加の背景にあるとも指摘されている。内閣府「高齢者の健康に関する調査」（2018年3月）では、収入のある仕事をする理由として、「収入がほしい」が58.0%を占め、次いで「面白い、自分のためになる」17.3%、「働くのは体によい、

老化を防ぐ」14.0%の順となっている。

Ⅲ. 就業構造基本調査にみる高齢者雇用

わが国の中小企業は、企業数や従業者数の規模からみて雇用の重要な担い手であることは間違いない。しかしながら近年では、新規開業の低迷や廃業の増加を背景に中小企業が減少してきていることや、その一方で人手不足が深刻化してきていることもあり、中小企業の雇用には減少傾向がみられ、それを高齢者雇用等により補おうとしている様子が窺われる。

「就業構造基本調査」では、規模別や男女、年齢、産業、職業別等のデータを公表していることから、最新調査（2017年）などによりわが国における高齢・長寿化の実態と、中小企業の高齢者雇用の動きについて詳しくみてみたい。

1. 高齢者の就業構造

1.1 雇用者は増加、自営業者は減少

全体像からみていくと、まずわが国の総人口は、2018年10月1日現在、1億2,644万人（概算値）となった。同月の労働力調査によれば、15歳以上人口1億1,104万人のうち労働力人口が6,888万人、非労働力人口が4,211万人で、労働力人口のうち就業者が6,725万人、完全失業者が163万人となっている。わが国では人口の53.2%が働いて残り46.8%の人口（非労働力人口+完全失業者+15歳未満人口）を養っている状況である。

また、5年ごとに調査されている「就業構造基本調査」でみると、最新調査の2017年時点

の就業者（有業者³）は6,621万人、無業者は4,476万人である。過去の推移をみると、15歳以上人口は先細りとなり、1987－1992年の5年間は560万人も増加していたが、最新時点の2012－2017年の5年間では16万人増にとどまった。この間の動きとしては、増加してきた就業者が2000年代にはやや頭打ちとなる一方で、無業者がほぼ一貫して増加してきたことが挙げられる。また、就業者の中では自営業者と家族従業者が減少し続けているが、雇用者は増加傾向をほぼ維持した。この結果、15歳以上人口が1987年9,734万人から2017年1億1,098万人と1,364万人増加した中で、就業者は6,050万人から6,621万人に571万人増、無業者は3,684万人から4,476万人に792万人増となり、無業者が就業者を上回って増加した。また自営業者が907万人から562万人に、家族従業者が526万人から122万人にそれぞれ減少した一方、雇用者は4,615万人から5,921万人に増加した。この結果、就業者のほぼ9割が会社や官公庁の雇用者となってきている⁴。

こうした傾向は2012年まで続いたが、2017年にはやや動きが異なり、これまで増加してきた無業者が減少に転じた。2007年から2012年の5年間は207万人増であったが、2012年から2017年には163万人の減少となった。一方で、就業者は179万人増、このうち雇用者は220万人増となり、この結果、これまで低下気味だった就業率（就業者／15歳以上人口）は、2017年調査では上昇した。この間の就業率の推移を追うと、1987年では62.2%であったが、2012年

には58.1%まで低下し、2017年には59.7%となった。これは15歳以上人口が増えなくなってきた中で、働いていなかった無業者が就業者に移ったこと、つまり労働市場への参入が増えたことを意味しているものと思われる。また、後で述べるように高齢者の寄与が大きい。

（男女別の動向）

男女別にみると、まず人口は、2018年10月1日現在、男性6,153万人、女性6,491万人である。また15歳以上人口は男性5,364万人、女性5,740万人、このうち労働力人口は男性3,835万人、女性3,053万人、非労働力人口が男性1,526万人、女性2,685万人で、労働力人口のうち就業者は男性が3,734万人、女性が2,991万人、完全失業者は男性が101万人、女性62万人となっている。男性の60.7%、女性の46.1%が残りの人口を養っていることになる。また「就業構造基本調査」でより詳しくみると、2017年時点の就業者は男性3,707万人、女性2,914万人、無業者は男性1,647万人、女性2,829万人である。過去の推移をみると、まず男性の15歳以上人口は1987年4,724万人から2017年5,354万人に増加したが、増加のテンポは先細りとなり、1987－1992年の276万人増に対し2012－2017年には13万人増にとどまった。この間、就業者は3,637万人から3,707万人に、無業者は1,087万人から1,647万人にそれぞれ増加した。また就業者のうち自営業者は627万人から419万人に減少し、家族従業者は93万人から25万人に激減した。一方雇用者は2,915万人から3,254万人に増加した。ただ足元の2017年は全

³ 就業構造基本調査では「有業者」としているが、ここでは統一して「就業者」と表記する。

⁴ 雇用者には会社などの役員が337万人含まれている。

体の動きと同様、男性も無業者が減少に転じている。2007年から2012年の5年間は156万人増であったが、2012年から2017年には20万人の減少となった。一方で、就業者は33万人増、このうち雇用者は58万人増となっている。以上が男性の動向である。

女性の15歳以上人口は1987年5,010万人から2017年5,743万人に増加したが、1987-1992年には284万人増だったのに対し2012-2017年にはわずか3万人増にとどまり、男性同様先細りとなっている。就業者は2,413万人から2,914万人に、無業者は2,597万人から2,829万人にそれぞれ増加したが、就業者のうち自営業者は280万人から143万人に、家族従業者は432万人から98万人に激減した。一方、女性雇用者は1,700万人から2,667万人と、男性と比べ大幅な増加となった。また無業者については、女性も男性と同様に2017年には減少している。2007年から2012年の5年間は51万人増であったが、2012年から2017年では143万人減となった。一方で、就業者は146万人増加し、うち雇用者は162万人増で、足元でも男性に比べ大きく増加している。

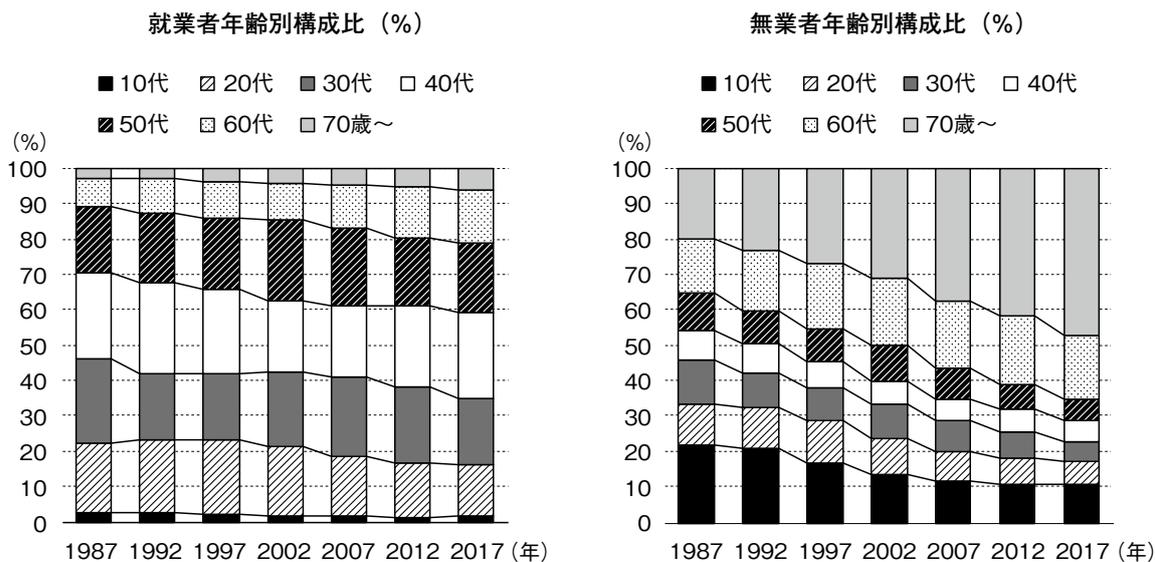
このように無業者が減少に転じるなどの動きから、2017年は男女ともに就業率が上昇し、男性は69.2%、女性は50.7%となった。過去の推移をみると、男性の就業率は1970年代半ばまでは80%を超えていたが、徐々に低下してきており、2017年には1992年以来四半世紀ぶりに上昇した。一方、女性の就業率は逆に1970年代半ばから緩やかに上昇してきており、1990年代からは概ね50%前後で推移している。

1.2 進展する就業者の高齢化

次に高齢就業者の動きをみてみる。まず人口の年齢構成をみると、2017年で15歳以上人口1億1,098万人のうち70歳以上2,524万人(22.7%)、60代1,772万人(16.0%)、50代1,574万人(14.2%)、40代1,888万人(17.0%)、30代1,497万人(13.5%)、20代1,245万人(11.2%)となっており、10代(15歳以上)は599万人(5.4%)である。これを就業状態別にみると、就業者は40代が最も多く1,616万人(就業者の24.4%)で、以下50代、30代、60代、20代の順に多い(図表2)。2012年と比較すると、40代以上の中高齢の層で増加する一方、20代と30代が減少しており、比率では50代と30代が逆転した。また60代が20代と並ぶ結果となるなど、総じて高齢化が進んでいる。一方、無業者は当然のことながら70歳以上が2,116万人と最も多い。また2012年と比較すると、70歳以上が増加した一方、20代から60代までは全ての層で無業者が減少しており、この間に労働市場への参入が進んだことを示している。なお、いわゆる「団塊の世代」(1947~1949年生まれ)は、2012年調査では概ね63~65才に、2017年調査では概ね68~70才に含まれる。またその子世代は年齢の幅がやや広くなるが、2012年は概ね30代に、2017年は概ね40代に、それぞれ含まれているとみられる。

次に、2017年の15歳以上の人口に占める就業者の割合(就業率)を年齢別にみると、全体では59.7%であるが、30代~50代では80%を超えている。20代は77.3%、60代は55.1%、70歳以上では16.1%となっている。就業率は30代から50代までが高い台形型である。2012年と

(図表2)



比較すると全ての層で上昇している。また、過去と比較しても各層ともに高い水準となっている。

従業上の地位別にみると、まず自営業主は60代が最も多く156.7万人で、70歳以上も139万人と多い一方、50代以下の層は少ない。家族従業者も60代が34.2万人で、70歳以上が35.4万人となっている。一方、雇用者（役員を含む）では40代が1,497.6万人と最も多く、30代、50代も1千万人を超えている。2012年と比べると、団塊の子世代の動きの影響で30代と40代が極端に変動しているが、総じて中高年齢層で増加した一方、若年層では減少した。なお、自営業者は高齢化と引退が同時に進んでいるようにみられる。特に50代は団塊の世代がより高齢の層へ移ったことで以前に比べ激減しており、また60代も減少傾向にある。

(男女別の動向)

男女別の年齢構成（2017年）をみると、男

性は15歳以上人口5,354万人のうち70歳以上1,046万人（19.5%）、60代864万人（16.1%）、50代787万人（14.7%）、40代954万人（17.8%）、30代759万人（14.2%）、20代637万人（11.9%）、10代（15歳以上）307万人（5.7%）である。一方、女性は15歳以上人口5,743万人のうち70歳以上1,477万人（25.7%）、60代908万人（15.8%）、50代786万人（13.7%）、40代934万人（16.3%）、30代738万人（12.9%）、20代608万人（10.6%）、10代（15歳以上）292万人（5.1%）である。女性は男性と比べて70歳以上の比率が高く、一方60代以下の層では男性の比率が高くなっており、女性の長寿化が一足先に進んでいる。

就業状態別にみると、まず男性では、就業者は40代が最も多く893万人（就業者の24.1%）で、以下50代、30代、60代、20代の順に多い。2012年と比較すると、40代以上の全ての層で増加し、20代と30代が減少した。このため比率では50代と30代が逆転し、また60代は既に

2012年時点で20代を上回り、2017年にはその差が拡大、高齢化が進んでいる。一方、無業者は70歳以上が最も多く799万人であるが、2012年と比較すると、70歳以上が増加し、40代は微増となったが、その他の層は無業者が減少しており、60代も含めて労働市場への参入が増えたものと思われる。

一方女性では、就業者は男性同様40代が最も多く723万人（就業者の24.8%）である。以下は50代、30代、20代、60代の順となっており、男性と比べると20代が60代より多い。2012年と比較すると、40代以上の全ての層で増加し、20代と30代が減少しており、男性ほどではないが高齢化が進んでいる。一方、無業者は70歳以上が最も多く1,318万人で、2007年から1千万人を超えて推移している。2012年と比較すると、70歳以上が増加し、20代から60代までは全ての層で無業者が減少しており、労働市場への参入が男性以上に増加してきたものと思われる。

就業率について年齢別にみると、男性は全体では69.2%であるが、30代～50代では90%を超えている。20代は79.2%、60代は66.8%、70歳以上では23.7%となっている。就業率は30代から50代までが高い台形型である。2012年と比較すると2017年には全ての年齢で就業率が上昇し、特に60代で大きく上昇した。2012年までは20～40代の層では低下傾向にあったが、2017年にはやや歯止めがかかったようにみられる。一方、女性は30代を底とするM字型といわれてきたが、最近では底上げされてきており、2017年には20代から50代までの層が全て70%台となった。女性もM字型から男性のような台形型に近づきつつある。

従業上の地位別にみると、男性の自営業主は60代が最も多く124.1万人で、70歳以上も104.6万人と多い一方、50代以下の層は少ない。家族従業者はそもそも24.5万人と少ないが、70歳以上が6.5万人で1/4を占めている。一方、雇用者（役員を含む）では40代が815.7万人と最も多く、30代、50代が6百万人台である。2012年と比べると、総じて中高年齢層で増加した一方、若年層では減少した。前述した自営業業者の高齢化と引退の同時進行現象は特に男性で顕著である。

これに対し女性の自営業主は70歳以上が最も多く34.6万人で、60代の32.6万人と合わせると全体（142.8万人）の半分近くを占めており、50代以下の層は少ない。家族従業者はさらに高齢化が進んでおり、60代が31.4万人、70歳以上が28.9万人で、全体（97.6万人）の6割超を占めている。一方、雇用者（役員を含む）では40代が681.9万人と最も多く、次いで50代、30代の順に多い。2012年と比べると、男性同様に中高年齢層が増加している。

2. 規模別の高齢者雇用

2.1 伸び悩む中小企業の雇用

中小企業の雇用についてみると、2017年調査で雇用者のうち中小企業（300人未満、以下同じ）に就業している者が2,699.8万人、大企業（300人以上、以下同じ）が1,790.5万人であり、その他の法人・団体に813.0万人、官公庁に504.7万人が就業している。

その他の法人・団体と官公庁を除く雇用者の比率をみると、中小企業が60.1%、大企業が39.9%となり、このところ中小企業の比率はや

や低下気味である⁵。中小企業に雇用されている者は2002年の2,866.4万人から2017年には2,699.8万人まで減少している。一方で大企業は、2002年の1,431.7万人から2017年には1,790.5万人に増加した。この間の雇用者(その他の法人・団体と官公庁を除く)に占める中小企業の割合は、2002年の66.7%から徐々に低下し、2017年には60.1%となっている。ここで、中小企業を19人以下の零細規模とそれ以外(20-299人)に分けてみると、特に零細規模での減少が目立つ一方、20人以上の中小企業の雇用者はこの間ほぼ横ばいであった。なお、この間増加したのは大企業だけではない。その他の法人・団体が2002年の573.4万人から2017年には813.0万人と大きく増加している。一方、官公庁は2002年550.5万人から2017年504.7万人に減少した。

男女別の状況をみると、2017年調査で中小企業の雇用者は、男性が1,545.6万人、女性が1,154.2万人である。一方大企業は男性1,086.6万人、女性703.9万人であり、またその他の法人・団体に男性288.3万人、女性524.7万人、官公庁に男性281.1万人、女性223.6万人が雇用されている。その他の法人・団体と官公庁を除く雇用者の比率をみると、中小企業が男性58.7%、女性62.1%、大企業が男性41.3%、女性37.9%であるが、その推移をみると男女ともに中小企業の比率はやや低下気味である⁶。中小企業に雇用されている者は男性が2002年の1,709.0万人から2017年には1,545.6万人まで減少し、女性も1,157.4万人から1,154.2万人と微減となっ

た。一方で大企業は、男性が2002年の935.7万人から2017年には1,086.6万人に増加し、女性も495.9万人から703.9万人に増加した。この間の雇用者(その他の法人・団体と官公庁を除く)に占める中小企業の割合は、男性が2002年の64.6%から2017年には58.7%に、女性が70.0%から62.1%に、それぞれ低下している。特に零細規模(19人以下)での男性の減少が目立つ。2002年から2017年の間に、男性は零細規模では140万人減少したが、20人以上の中小企業では23万人の減少にとどまった。また、女性は零細規模では28万人減少したが、20人以上の中小企業では25万人増加している。なお、大企業以外では、その他の法人・団体は男性が2002年の217.6万人から2017年には288.3万人に、女性が355.9万人から524.7万人に、それぞれ大きく増加している。一方、官公庁は男性が2002年331.3万人から2017年281.1万人に減少したのに対し、女性は219.2万人から223.6万人と微増であった。

2.2 中小企業の高齢雇用者は貴重な戦力

次に中小企業の雇用者について年齢別にみると、雇用者2,699.8万人のうち、40代が671.8万人と多く、次いで50代507.4万人、30代502.4万人、60代432.6万人の順となっている(図表3)。20代は376.7万人で60代より少ない。大企業と比較すると、中小企業では60代と70歳以上の構成比が高く、20代~50代ではいずれも低くなっており、高齢者の比率が高い。特に零細企業(1-19人)ではその差が大きい。

5 従業者規模別については、2002年に分類が変更され「その他の法人・団体」が独立した項目となった。このため1997年以前とは厳密にはつながらないことから、規模別の推移は2002年以降で比較している。

6 注5と同様2002年以降で比較した。

20代では大企業18.5%に対して零細企業11.3%なのに対し、60代は大企業9.3%、零細企業18.3%、70歳以上では大企業1.2%、零細企業8.8%である。零細企業では60歳以上の高齢者の比率は27.1%となる。

時系列の推移をみていくと、15歳以上の人口、就業者、雇用者ともに、60代と70歳以上の高齢者が増加し続けている。このうち中小企業は、雇用者全体ではやや減少傾向にあるのに対し60代と70歳以上の層は増加が続いている。60代は2002年の303.1万人から2017年には432.6万人に、70歳以上は71.1万人から159.1万人に、それぞれ増加した。減少が目立つのは20代で、2002年の614.3万人から2017年には376.7万人まで2百万人を超える大幅減となっている。大企業も、60代は2002年53.5万人から2017年165.8万人に、70歳以上は4.7万人から22.1万人にそれぞれ増加しているが、20代については、2002年の360.7万人から2017年の330.7万人と減少したものの、減少幅

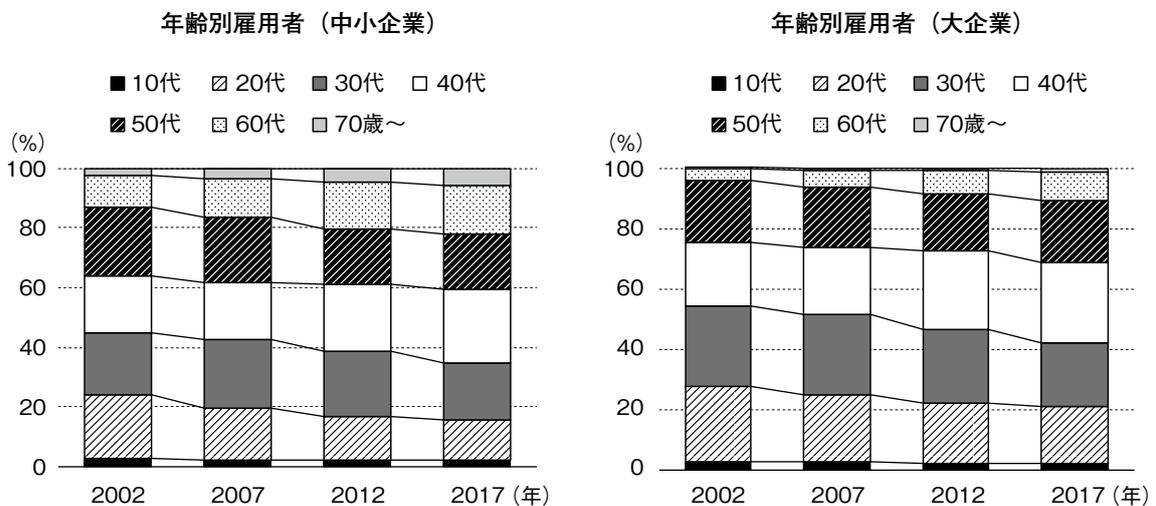
は中小企業ほどではない。総じてみれば、中小企業、大企業ともに雇用者の高齢化が進んでいるが、その度合いは中小企業の方が大きい。逆にいえば、人手不足に直面している中小企業にとっては、高齢雇用者は貴重な戦力となっているものと思われる。

(男女別の動向)

こうした中小企業における年齢別の雇用者の動向を男女別にみると、男女ともに高齢雇用者の比率は大企業よりも高い。60代男性は中小企業16.5%、大企業9.5%、60代女性は中小企業15.4%、大企業8.9%である(図表4)。また70歳以上になると、男性は中小企業6.1%に対し大企業1.3%、女性も中小企業5.6%に対し大企業は1.2%に過ぎない。

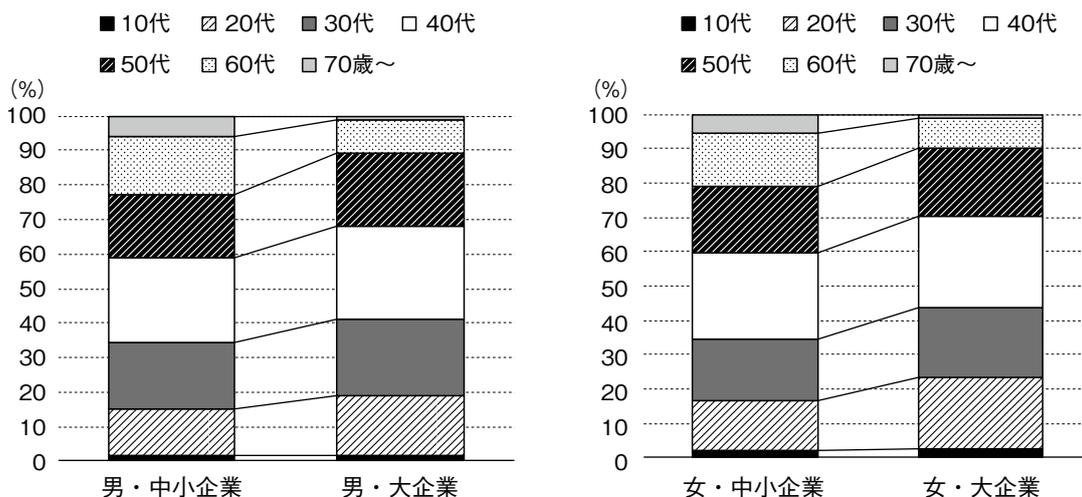
また中小企業においては、60代が2002年から2017年にかけて男性60.2万人増、女性69.2万人増となっており、女性の方がより増えている。70歳以上では男性49.0万人増、女性39.0万人増である。一方20代については、同じく

(図表3)



(資料) 総務省「就業構造基本調査」

(図表4) 雇用者年齢別構成比 (2017年)



(資料) 総務省「就業構造基本調査」

男性が153.5万人減、女性が84.0万人減であった。これをみると、高齢層では男性、女性ともに増加している一方、若年層では男性が激減している様子が窺われる。これに対し大企業についてみると、60代では2002年から2017年にかけて男性は65.4万人増、女性は46.9万人増、70歳以上では男性10.3万人増、女性7.1万人増である。20代は男性が17.0万人減、女性が13.0万人減であった。大企業は中小企業と比較して、60才男性は増加しているが、70歳以上はあまり増えておらず、一方で20代の減少は小幅にとどまっている。これをみる限りでは、中小企業は若年層の減少を高齢者や女性の雇用により補おうとしてきたように思われる。大企業は若年層の減少が小幅なため、中小企業ほどには高齢者を増やしていない。なお、大企業で60代男性が増えているのは、この間に高齢者雇用確保措置が企業に対し義務付けられてきたことが影響していると思われる。

ここで、高齢者雇用の制度面についてみてみ

よう。前述の「高齢者の雇用状況」により高齢者の雇用確保措置についてみると、定年制の廃止が2.6%、定年の上げが18.1%、継続雇用制度の導入が79.3%で、継続雇用制度を採用している企業が多い(図表5)。また、66歳以上も働ける制度のある企業は27.6%、70歳以上は25.8%である。この調査では規模別に高齢者の雇用確保措置を発表しているが、中小企業(31~300人)についてみると、定年制の廃止が2.9%、定年の上げが19.1%、継続雇用制度の導入が78.0%である。また65歳定年企業は中小企業の16.8%、大企業の9.4%で、中小企業の方が多。さらに、66歳以上働ける制度のある企業は、中小企業の28.2%、大企業の21.8%、70歳以上では中小企業の26.5%、大企業の20.1%となっている。いずれも中小企業の方が多。中小企業の高齢者雇用は制度面でも大企業に先行しているものと思われる。

(図表5) 高齢者の雇用確保措置の状況 (2018年)

	(%)		
	全体	中小企業	大企業
1. 雇用確保措置の内容	100.0	100.0	100.0
継続雇用制度の導入	79.3	78.0	89.7
定年の引上げ	18.1	19.1	9.8
定年制の廃止	2.6	2.9	0.5
2. 65歳定年企業	16.1	16.8	9.4
3. 66歳以上働ける制度のある企業	27.6	28.2	21.8
定年制の廃止	2.6	2.9	0.5
66歳以上定年	2.0	2.2	0.4
継続雇用制度 (全員)	6.0	6.4	2.6
継続雇用制度 (基準該当者)	9.8	9.9	8.9
その他の制度	7.2	6.9	9.3
4. 70歳以上働ける制度のある企業	25.8	26.5	20.1

(資料) 厚生労働省「高齢者の雇用状況」

(注) 中小企業は常時雇用労働者31～300人、大企業は301人以上

3. 高齢者の正規・非正規雇用

3.1 非正規化は一旦止まる

近年では、雇用者のうち非正規雇用者が増加してきたが、それとともに様々な問題が指摘されるようになってきた。ここでは雇用者について正規・非正規別の動向をみてみよう。

雇用者を雇用形態別にみると、2017年で正規の職員・従業員（以下、正規雇用者）が3,451.4万人（雇用者に占める割合58.3%）おり、これ以外ではパートが1,032.4万人（17.4%）、アルバイトが439.3万人（7.4%）、契約社員が303.2万人（5.1%）である。非正規の職員・従業員（以下、非正規雇用者）は合計で2,132.6万人（36.0%）となり、2012年に続き非正規雇用者が2,000万人を超えた。なお雇用者には正規・非正規雇用者とは別に役員が336.9万人（5.7%）含まれている。

2012年と比べると、雇用者全体では219.9万人増加し、内訳では正規雇用者（140.3万人増）、

非正規雇用者（89.9万人増）ともに増加し、役員（10.3万人減）が減少した。非正規雇用者の中では、パート（76.3万人増）、派遣社員（23.2万人増）、契約社員（12.3万人増）ともに増加している。雇用者に占める比率は、役員が0.4%ポイント低下し、正規雇用者と非正規雇用者はともに0.2%ポイント上昇した。2012年まで進行してきた非正規化は、ここで一服状態となった。なお、非正規雇用者の中ではパート（+0.7%ポイント）、派遣社員（+0.3%ポイント）が上昇、アルバイト（-0.3%ポイント）が低下している。

(男女別の動向)

男女別にみると、まず男性は、2017年で正規雇用者が2,330.2万人（男性雇用者に占める割合71.6%）、非正規雇用者が667.8万人（20.5%）おり、また非正規のうちパートが115.7万人（3.6%）、アルバイトが218.9万人（6.7%）、契約社員が162.8万人（5.0%）となっている。男性雇用者は、正規が多く、非正規の中ではアルバイ

トが多くパートが少ないのが特徴である。なお役員は255.6万人（7.9%）である。2012年と比べると、男性雇用者全体で57.7万人増加したが、内訳では全体と同様に正規雇用者（49.3万人増）、非正規雇用者（19.5万人増）ともに増加し、役員（11.1万人減）が減少した。また、非正規雇用者の中では、パート（14.3万人増）、派遣社員（9.2万人増）、契約社員（7.7万人増）がともに増加し、嘱託（2.9万人減）とアルバイト（0.5万人減）が減少している。雇用者に占める比率は、役員が0.5%ポイント低下した一方、正規雇用者が0.3%ポイント、非正規雇用者が0.2%ポイント、それぞれ上昇し、男性雇用者の非正規化はここで一服した形である。なお、非正規雇用者の中ではパート（+0.4%ポイント）、派遣社員（+0.3%ポイント）が上昇、嘱託とアルバイトが低下した。

これに対し女性は、2017年で正規雇用者が1,121.1万人（女性雇用者に占める割合42.0%）、非正規雇用者が1,464.8万人（54.9%）おり、正規雇用者より非正規雇用者が多い。非正規雇用者の中では、パートが916.7万人（34.4%）と非正規雇用者の過半を占めており、アルバイトは220.4万人（8.3%）、契約社員は140.4万人（5.3%）である。女性雇用者は非正規雇用者、特にパートが多いのが特徴である。なお役員は81.2万人（3.0%）と男性に比べ少ない。2012年と比べると、女性雇用者全体では162.2万人増と男性に比べ大幅な増加となった。その内訳をみると正規雇用者（91.0万人増）が非正規雇用者（70.4万人増）を上回る増加となり、また正規、非正規ともに男性を上回って増加している。なお役員（0.9万人増）は微増であった。非正規

雇用者の中では、パートが62.0万人増、派遣社員が13.9万人増、契約社員が4.6万人増となった。嘱託とアルバイトも増加している。雇用者に占める比率は、正規雇用者が0.9%ポイント上昇する一方、非正規雇用者は0.7%ポイント低下しており、これをみる限りでは女性雇用者はこれまでの非正規化から正規化に転じている。なお、非正規雇用者の中ではパートと派遣社員が上昇し、アルバイトと契約社員が低下した。

3.2 非正規雇用が多い高齢者雇用

ここでは年齢別の正規・非正規雇用の動向をみてみよう。2017年の正規雇用者は3,451.4万人であるが、40代が971.3万人と多く、次いで30代839.6万人、50代727.2万人、20代634.6万人の順となっている。60歳以上の正規雇用者は252.7万人と少ない。雇用者全体（役員を含む）に占める正規雇用者の比率は、30代71.1%、20代67.4%、40代64.9%、50代61.3%で、若年者の方が比率は高い。60代は27.1%、70歳以上では17.7%である。一方、非正規雇用者（2017年2,132.6万人）は60代が474.5万人と多く、次いで40代458.3万人、50代378.6万人、30代315.4万人、20代302.1万人の順となっており、70歳以上の非正規雇用者は126.5万人である。雇用者全体（同）に占める非正規雇用者の比率は、20代～50代は概ね3割前後だが、60代は60.6%、70歳以上は55.4%となる。また、非正規雇用者の中では特に嘱託の比率が高齢者で高く、またパートや契約社員も比較的高い。それぞれの職ごとに60歳以上の構成比をみると、嘱託が65.1%で、パートは27.9%、契約社

員は29.3%なのに対し、アルバイトは20.1%、派遣社員は12.4%である。なお、役員は雇用者全体の5.7%であるが、60代では12.3%、70歳以上では26.9%を占める。

2012年と比べると、まず正規雇用者は全体で140.3万人増加した中で、20代と40代以上の層が増加し、30代が減少した。団塊の世代の子世代がこの間に30代から40代に移ったことも影響して40代が大きく増加したものの、50代以上の層の増加幅も大きい。これまで減少してきた20代も増加に転じた。一方、非正規雇用者は、20代、30代で減少したが、40代以上の層は全て増加しており、特に60代以上の層では大きく増加した。非正規雇用者の内訳をみると、20代、30代ではパートをはじめ全ての職で減少した一方、40代、50代はパート、派遣社員、契約社員が増加し、60代以上ではパートをはじめ全ての職で増加している。こうした動きから、2012年まで進行してきた雇用者の非正規化については、20代から40代までの世代については一旦止まった感があるが、50代以上、特に60代、70歳以上の高齢の世代ではまだ非正規化が進行中とみられる。

ここで高齢の雇用者の過去からの推移をみると、まず60代は正規雇用者が2002年130.7万人から2017年212.2万人に、非正規雇用者が172.8万人から474.5万人に増加し、70歳以上では正規雇用者が22.2万人から40.5万人に、非正規雇用者が27.3万人から126.5万人に、それぞれ増加している。60代の正規雇用者は1.6倍、非正規雇用者は2.7倍、70歳以上では正規雇用者は1.8倍、非正規雇用者は4.6倍である。企業に対する65歳までの雇用義務付けもあり、高

齢の雇用者は非正規を中心に正規も含めて大きく増加してきている。非正規雇用について詳しくみると、60歳以上の高齢の雇用者はパートをはじめ全ての職で、ほぼ一貫して増加してきている。60歳以上のパートは1987年には31.9万人であったが2017年には287.6万人に、アルバイトは同じく14.5万人から88.4万人に増加した。契約社員は2007年の39.2万人から2017年に89.0万人に、嘱託は同じく57.6万人から77.6万人に増加している。なお派遣社員は少なく、2017年で17.5万人である。

以上のような動きから、各年齢層ともに2012年までは正規雇用の比率は概ね低下してきたが、2017年にはやや動きが変化した。正規雇用比率（役員を除く）をみると、雇用者全体では1987年の80.3%から2012年には61.8%に低下し、2017年は61.8%と横ばいとなった。各年齢層ともに2012年までは軒並み低下してきたが、特に著しいのは10代で、1987年には70.8%だったのに対し2012年には26.3%まで大幅に低下した。他の層も低下しており、60歳以上は1987年の53.4%から2012年には30.9%となった。これに対し2017年には、20代、30代、50代の各層で正規雇用比率が上昇し、40代が横ばいとなる一方で、60歳以上は29.6%と引き続き低下した。高齢の雇用者はもともと正規雇用比率が他の世代に比べ低かったが、低下傾向が続いている。

(男女別の動向)

男女別にみると、まず男性雇用者では、2017年の正規雇用者2,330.2万人の中では40代が691.8万人と多く、次いで30代569.8万人、50代524.6万人、20代357.6万人の順となってい

る。60歳以上の正規雇用者は170.0万人である。雇用者全体（役員を含む）に占める正規雇用者の比率は、30代85.7%、40代84.8%、50代80.9%、20代72.8%で、30～50代に比べると20代の比率がやや低い。60代は33.2%、70歳以上では15.8%となる。一方、非正規雇用者（2017年667.8万人）は60代が227.1万人と多く、次いで20代が130.5万人で、その他の層は百万人を下回り、30代74.9万人、40代70.5万人、50代61.9万人である。また、70歳以上の非正規雇用者は68.7万人である。雇用者全体（同）に占める非正規雇用者の比率は、30代～50代は概ね1割前後で、20代は26.6%とやや高くなるが、60代は50.7%、70歳以上は51.0%と男性雇用者の半数を占める。男性の非正規雇用者の中では特に嘱託の比率が高齢者で高い。それぞれの職ごとに60歳以上の構成比をみると、嘱託は60歳以上が85.4%を占めている。また、パートは61.0%、契約社員は43.1%、アルバイトは27.8%、派遣社員は20.5%である。なお、役員は男性雇用者全体の7.9%であるが、60代では16.1%、70歳以上では33.2%を占めている。

2012年と比べると、男性の正規雇用者は全体で49.3万人増加したが、その中で30代が減少し、20代が微減となる一方で、40代以上の層が増加した。40代は団塊の世代の子世代の影響もあるが、50代以上の層の増加幅も大きい。一方、男性の非正規雇用者は、20代、30代、50代で減少し、60歳以上で大きく増加した。全体で19.4万人の増加だったのに対し、60代は17.9万人増、70歳以上は26.7万人増である。さらに男性の非正規雇用者の内訳をみると、60代は嘱託以外の全ての職で増加し、70歳以上

は嘱託も含め全ての職で増加している。このように男性雇用者については、中高年層における正規雇用の増加と、70歳以上の非正規雇用の増加が目立っており、2012年まで進行してきた男性雇用者の非正規化については、20代から60代についてはやや歯止めがかかった感がある。一方、70歳以上の高齢の世代は非正規化が進行している。

ここで高齢の男性雇用者の推移をみると、まず60代は正規雇用者が2002年93.0万人から2017年148.8万人に、非正規雇用者が125.4万人から227.1万人に増加し、70歳以上では正規雇用者が11.4万人から21.2万人に、非正規雇用者が20.7万人から68.7万人に、それぞれ増加している。60代の正規雇用者は1.6倍、非正規雇用者は1.8倍、70歳以上では正規雇用者は1.9倍、非正規雇用者は3.3倍で、高齢の男性雇用者は非正規を中心に正規も含めて大きく増加した。

男性の非正規雇用について詳しくみると、60歳以上の高齢の雇用者はパートをはじめ多くの職で増加してきている。パートは1987年には9.1万人であったが2017年には70.6万人に、アルバイトは同じく10.3万人から60.8万人に増加した。契約社員は2007年の31.8万人から2017年に70.1万人に、嘱託は同じく49.4万人から62.3万人に増加している。

以上のような動きから、男性雇用者の正規雇用比率（役員を除く）は、各年齢層ともに2012年までは概ね低下してきており、この間の推移をみると、男性雇用者全体では1987年の90.9%から2012年には77.9%となった。ただ2017年は男性全体では77.7%とわずかに低下したも

の、年齢別には多くの層で上昇に転じた。この間の年齢別の動きをみると、10代は1987年69.8%から2012年34.5%と大きく低下し、2017年も32.5%に低下した。これに対し20代は1987年90.6%から2012年71.2%と低下したが、2017年は73.3%と上昇した。30代、40代、60代も同じように2012年まで低下した後、2017年には上昇に転じている。なお70歳以上の層は、1997年の45.0%から2012年には27.2%に低下し、2017年も23.6%とさらに低下した。70歳以上の高齢の男性雇用者はもともと正規雇用比率が他の世代に比べ低かったが、足元ではさらに低下している。以上から、10代と70歳以上の層を除けば、2017年にはこれまでの非正規化にやや歯止めがかかったように見える。

男性雇用者は以上のような傾向にあるが、これに対し女性の雇用者について年齢別にみると、2017年の正規雇用者1,121.1万人の中で、20代277.0万人、30代269.9万人、40代279.5万人の3つの層がほぼ同数で並んでおり、50代は202.6万人、60歳以上は82.6万人である。女性の雇用者全体（役員を含む）に占める正規雇用者の比率は、20代61.6%、30代52.2%、40代41.0%、50代37.6%で、男性とは異なり女性の正規雇用者の比率は20代が最高で、年齢が上がるにつれて低くなる。60代は19.0%、70歳以上では20.5%である。一方、女性の非正規雇用者（2017年1,464.8万人）は男性を上回るが、年齢別では40代が387.8万人と多く、次いで50代が316.7万人、60代が247.4万人、30代が240.6万人、20代が171.6万人となっており、60歳以上と20代が多くを占める男性とは年齢構成がかなり異なっている。なお70歳以上の非

正規雇用者は57.9万人である。雇用者全体（同）に占める非正規雇用者の比率は、女性においては（10代を除けば）年齢が上がるにつれて上昇し、20代の38.1%に対し60歳以上では71.3%となる。また、それぞれの職ごとに60歳以上の構成比をみると、嘱託が33.2%、パートが23.7%、契約社員が13.4%、アルバイトが12.6%などで、男性と比べ60歳以上の構成比は低い。

2012年と比べると、女性の正規雇用者は91.0万人増加したが、年齢別にも全ての層で増加した。団塊の世代の子世代の影響もあるが、特に40代では44.8万人の増加となった。これに対し女性の非正規雇用者は、20代、30代で減少し、その他の層で増加した。40代が39.8万人増、50代が27.0万人増、60歳以上が59.9万人増で、高齢の非正規雇用者が大きく増えている。このうち60代は37.0万人増、70歳以上は22.9万人増である。さらに女性の非正規雇用者の内訳をみると、40代以上では全ての職で増加している。このように2012年から2017年にかけて、40代以上の女性雇用者は、正規、非正規ともに、さらに非正規のそれぞれの職の全てで、雇用者が増加した。ただ、非正規化の動きについては、後に述べるように60歳以上を除けばやや歯止めがかかった感がある。

ここで高齢の女性雇用者の推移をみると、まず60代は正規雇用者が2002年37.8万人から2017年63.4万人に、非正規雇用者が96.0万人から247.4万人に増加し、70歳以上では正規雇用者が8.6万人から19.2万人に、非正規雇用者が11.3万人から57.9万人に、それぞれ増加している。60代の正規雇用者は1.7倍、非正規雇用

者は2.6倍、70歳以上では正規雇用者は2.2倍、非正規雇用者は5.1倍で、高齢の女性雇用者は非正規を中心に正規も含めて大きく増加した。また倍率も男性のそれを大きく上回っている。

女性の非正規雇用について詳しくみると、60歳以上の高齢の雇用者はパートをはじめ多くの職で増加してきている。パートは1987年には22.6万人であったが2017年には216.9万人に、アルバイトは同じく4.2万人から27.7万人に増加した。契約社員は2007年の7.4万人から2017年に18.8万人に、嘱託は同じく8.2万人から15.4万人に増加した。

以上のような動きから、女性雇用者の正規雇用比率（役員を除く）は、各年齢層ともに2012年までは概ね低下してきた。この間の推移をみると、女性雇用者全体では1987年の62.9%から2012年には42.5%まで低下した。ただ2017年には43.4%と上昇に転じている。この間の年齢別の動きをみると、10代は1987年71.8%から2012年18.8%と大きく低下してきており、2017年（18.1%）も引き続き低下した。20代は1987年81.5%から2012年57.0%と低下したが、2017年は61.8%に上昇した。30代、40代、50代も同じように2012年まで低下した後、2017年には上昇に転じている。これに対し60歳以上の層は、1997年の48.4%から2012年には24.5%に低下し、2017年も21.3%とさらに低下した。これを60代と70歳以上に分けてみても同じ動きである。女性では60歳以上の高齢の雇用者は男性同様に正規雇用比率が他の世代に比べ低く、また足元ではさらに低下している。このため、2017年にはこれまでの非正規化に全体として歯止めがかかったように見える中

で、高齢の女性雇用者の非正規化はまだ進んでいる。

なお、高齢者雇用については、前述したように高年齢者雇用安定法による雇用確保措置がとられており、65歳までの雇用が企業に義務付けられている。各措置のうち定年制の廃止と定年の引き上げは高齢者の正規雇用の増加に、継続雇用措置（再雇用等）は非正規雇用の増加に寄与する。このため、高齢者の非正規雇用は少なくとも65歳までは安定した雇用と位置付けることが可能ではないかと思われる。

3.3 正規雇用は中小企業・大企業ともに増加

次に中小企業の雇用者についてみると、2017年の中小企業の雇用者2,699.8万人のうち、正規雇用者は1,421.3万人（雇用者に占める割合52.6%）で過半数が正規ではあるが、雇用者全体（58.3%）、大企業（62.5%）と比較すると低い水準である。一方、中小企業の非正規雇用者は983.1万人（36.4%）で、大企業（657.5万人、36.7%）とほぼ同じ比率である。ただ中小企業においては正規・非正規雇用者以外の役員（295.4万人、8.7%）の比率が高い。大企業の役員は13.9万人、0.8%であり、役員を除くと大企業よりも非正規雇用者の比率はやや高くなる。なお中小企業の非正規雇用者の内訳をみると、パートが505.9万人（18.7%）、アルバイトが237.7万人（8.8%）、契約社員が102.5万人（3.8%）となっている。

2012年と比べると、中小企業では正規雇用者（17.7万人増）が増加し、非正規雇用者（13.6万人減）が減少した。正規雇用者は、中小企業だけでなく、大企業（65.5万人増）やその他

の法人・団体（49.9万人増）でも増加している。一方、非正規雇用者は、大企業（65.8万人増）やその他の法人・団体（27.5万人増）では増加している。ただ中小企業でも、非正規雇用者の中でアルバイト（17.4万人減）が減少する一方、パート（14.0万人増）、派遣社員（9.5万人増）、契約社員（3.2万人増）は増加している。足元、減少しているのは主に中小企業のアルバイトである。

中小企業の雇用者について時系列でみると、正規雇用者は2002年の1,586.4万人から2012年には1,403.6万人に減少したが、2017年には1,421.3万人と増加に転じた。非正規雇用者については、2007年の976.1万人から2017年の983.1万人と、このところ微増にとどまっている。これに対し大企業は、正規雇用者、非正規雇用者ともに増加傾向にある。正規雇用者は2002年の1,024.5万人から2017年には1,119.1万人に、非正規雇用者は2007年の556.3万人から2017年には657.5万人に、それぞれ増加した。

（男女別の動向）

次に男女別にみると、2017年の中小企業の男性雇用者1,545.6万人のうち、正規雇用者は1,001.3万人（中小企業の男性雇用者に占める割合64.8%）で2／3弱が正規雇用者であるが、男性雇用者全体（71.6%）、大企業（78.8%）と比較すると低い。一方、中小企業の男性非正規雇用者は322.5万人（中小企業の男性雇用者に占める割合20.9%）で、大企業（217.7万人、20.0%）とあまり変わらない水準である。中小企業の男性非正規雇用者の内訳をみると、アルバイトが125.8万人（8.1%）と多く、契約社員が66.9万人（4.3%）、パートが57.0万人（3.7%）

である。ちなみに中小企業においては男性雇用者に占める役員の比率が高く（221.8万人、14.4%）、役員を除くと大企業との非正規の比率の差は拡大する。大企業の役員は12.6万人、1.2%である。

2012年と比べると、中小企業の男性雇用者は正規雇用者（3.3万人増）が増加し、非正規雇用者（11.0万人減）が減少した。男性非正規雇用者の中では、アルバイト（9.8万人減）、嘱託（2.8万人減）が減少し、パート（2.2万人増）、派遣社員（4.7万人増）、契約社員（2.1万人増）が増加している。一方、大企業の男性雇用者は正規雇用者（27.3万人増）、非正規雇用者（22.8万人増）ともに増加した。また非正規雇用者はパート、アルバイトをはじめ全ての職で増加している。このように、2012年との比較では、男性の正規雇用者が中小企業、大企業ともに増加する一方、非正規雇用者は中小企業が減少、大企業が増加という対照的な動きとなった。なお、その他の法人・団体では両者ともに増加し、官公庁は逆に正規雇用者、非正規雇用者ともに減少している。

時系列でみると、中小企業の男性正規雇用者は2002年の1,144.1万人から2012年には998.1万人に減少したが、2017年には1,001.3万人と増加に転じた。男性非正規雇用者については、2007年の324.9万人から2017年の322.5万人とほぼ横ばいである。これに対し大企業では、男性の正規雇用者、非正規雇用者ともに増加傾向にある。正規雇用者は2002年の818.1万人から2017年には856.3万人に、非正規雇用者は2007年の176.7万人から2017年には217.7万人に、それぞれ増加した。

一方女性についてみると、中小企業の女性雇用者は1,154.2万人、うち正規雇用者は420.0万人（中小企業の女性雇用者に占める割合36.4%）で、女性雇用者全体の42.0%より低い。大企業は37.3%である。なお、女性の正規雇用者の割合が高いのは、官公庁（59.1%）とその他の法人・団体（55.9%）である。一方、中小企業の女性非正規雇用者は660.6万人（中小企業の女性雇用者に占める割合57.2%）で、大企業（439.8万人、62.5%）の方が比率が高くなっている。中小企業の女性非正規雇用者の内訳をみると、パートが448.9万人（38.9%）、アルバイトが111.9万人（9.7%）、契約社員が35.6万人（3.1%）、派遣社員が34.0万人（2.9%）となっている。女性雇用者のうち役員は中小企業が73.6万人（6.4%）、大企業が1.3万人（0.2%）である。

2012年と比べると、女性も男性と同様に中小企業の正規雇用者（145万人増）が増加し、非正規雇用者（2.6万人減）が減少した。女性非正規雇用者の中ではパート（11.8万人増）が増加した一方、アルバイト（7.6万人減）が減少している。また大企業の女性雇用者も、男性同様、正規雇用者（38.2万人増）、非正規雇用者（43.1万人増）ともに増加した。女性非正規雇用者が全ての職で増加しているのも同じである。このように、2012年との比較では、男性同様、女性についても正規雇用者が中小企業、大企業とも増加する一方、非正規雇用者は中小企業が減少、大企業が増加という対照的な動きとなっている。なお、男性と異なり女性雇用者においては、その他の法人・団体と官公庁で、正規雇用者、非正規雇用者とも増加している。

時系列でみると、中小企業の女性正規雇用

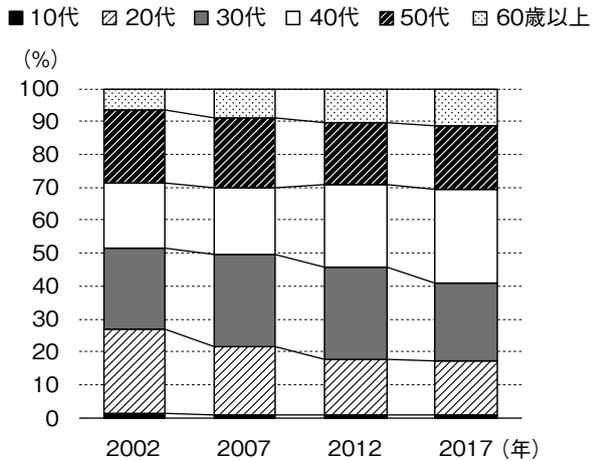
者は2002年の442.4万人から2012年には405.5万人に減少したが、2017年は420.0万人と増加に転じた。また女性非正規雇用者については、2007年の651.2万人から2017年の660.6万人と微増にとどまっている。これに対し大企業は、女性の正規雇用者、非正規雇用者ともに増加傾向にある。正規雇用者は2002年の206.4万人から2017年には262.8万人に、非正規雇用者は2007年の379.6万人から2017年には439.8万人に、それぞれ増加した。

3.4 高齢者の正規雇用比率は中小企業が 大企業を上回る

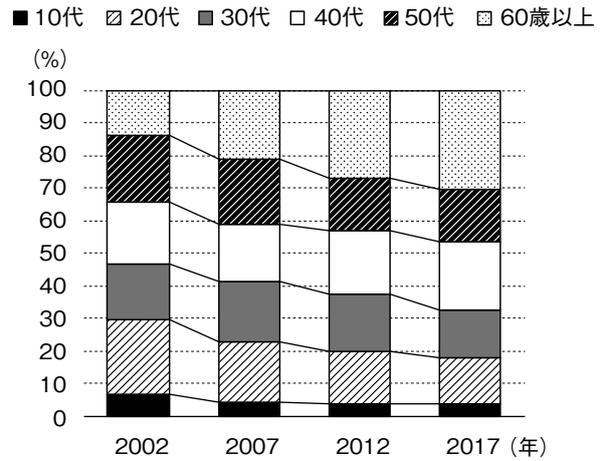
中小企業の正規雇用者について年齢別にみると、1,421.3万人（2017年）のうち40代403.7万人（28.4%）、30代336.6万人（23.7%）が多い（**図表6**）。次いで50代275.8万人（19.4%）、20代236.2万人（16.6%）で、60歳以上は157.7万人（11.1%）となっている。各層の正規雇用比率は中小企業の雇用者全体では59.1%であるが、30代が70.3%、40代が66.2%、20代が63.3%、50代が63.0%で、60歳以上は34.7%である。雇用者全体の正規雇用の比率と比較すると、中小企業では50代以下は概ね低い水準であるが、60歳以上では全体の水準（29.6%）をやや上回っている。これに対し大企業では、正規雇用者1,119.1万人のうち40代328.8万人（29.4%）、30代281.4万人（25.1%）が多い。次いで50代244.9万人（21.9%）、20代217.5万人（19.4%）で、60歳以上は36.2万人（3.2%）と少ない。各層の正規雇用比率は大企業の雇用者全体では63.0%であるが、30代が73.2%、40代が69.3%、50代が67.1%、20代が65.8%で、60歳以上は

(図表6)

年齢別構成比（中小企業・正規）



年齢別構成比（中小企業・非正規）



（資料）総務省「就業構造基本調査」

19.9%である。大企業の正規雇用比率は、中小企業に比べて50代以下は概ね高い一方で、60歳以上の層は大きく下回っている。

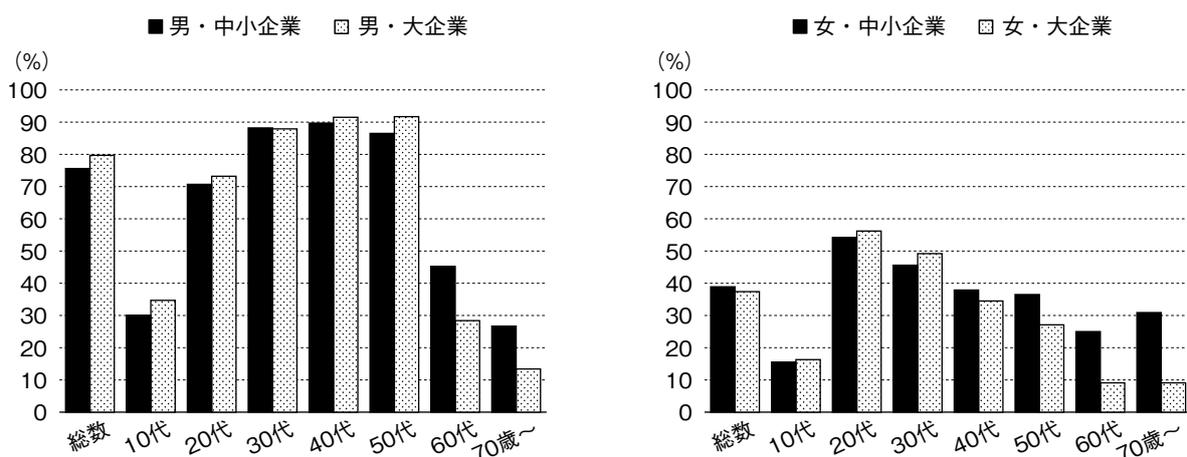
一方、非正規雇用者を見ると、中小企業全体では983.1万人であるが、そのうち60歳以上が297.5万人（30.3%）と多い。次いで40代の205.7万人（20.9%）で、50代162.2万人（16.5%）、30代142.2万人（14.5%）、20代136.8万人（13.9%）の順となっている。また、中小企業の非正規雇用者で多いのは、パートは60歳以上、アルバイトは20代である。これに対し大企業は、非正規雇用者657.5万人のうち60歳以上（146.1万人、22.2%）と40代（145.7万人、22.2%）が多い。50代は119.9万人（18.2%）、20代は112.9万人（17.2%）で、30代は102.8万人（15.6%）とやや少ない。大企業の非正規雇用者で多いのは、パートが40-50代、アルバイトが20代で、中小企業とはパートの年齢構成に違いが見られる。

時系列でみると、中小企業の正規雇用者は

20-30代が減少し、40代以上が増加している。中でも60歳以上は2002年の104.8万人から2017年には157.7万人と大きく増加している。大企業と比較すると、20代の減少と60歳以上の増加が目立っている。また、中小企業の非正規雇用者についても、正規雇用者と似たような動きを示しており、20-30代が減少し、40代と60歳以上が増加している。なお、60歳以上については、中小企業同様、大企業の非正規雇用者もこの間増加してきた。総じてみれば、こうした動きには団塊の世代（と子世代）の影響が反映されているものの、趨勢的な高齢化と少子化（若年者の減少）が、中小企業において目立ってきているといえる。

中小企業の正規雇用比率は2017年で男性が75.6%、女性が38.9%であるが、このうち高齢雇用者についてみると、60歳以上の男性が40.7%、同じく女性が26.4%と全体よりは低い。高齢雇用者は50代までの層と比べ正規雇用が少ない（非正規雇用が多い）こと、特に女性でそ

(図表7) 正規雇用比率 (2017年)



(資料) 総務省「就業構造基本調査」

の傾向が顕著である(図表7)。なお大企業と比較すると、大企業では60歳以上の男性の正規雇用比率が26.7%、女性は9.1%となっており、中小企業では高齢者の正規雇用比率は大企業に比べ男性、女性ともに高い。また40代、50代の女性も大企業より正規雇用比率が高く、中高年の女性については中小企業の方が大企業よりも正規雇用に登用している様子が見られる。

4. 高齢者の就業希望

4.1 就業希望では副業や転職が増加

高齢者は、就業希望についてどのように考えているのか。以下では高齢者の就業意識についてみてみる。

就業者全体では、2017年調査で、現在の仕事をそのまま続けたいとする「継続就業希望者」が5,173.2万人(就業者の78.1%)、現在の仕事を持ったまま副業などを始めたいとする「追加就業希望者」が424.4万人(6.4%)、現在の仕事を辞めて転職したい「転職希望者」が671.8

万人(10.1%)、仕事を辞めたい「就業休止希望者」が267.4万人(4.0%)となっている。このうち雇用者についてみると、「継続就業希望者」が4,614.6万人(雇用者の77.9%)、「追加就業希望者」が385.0万人(6.5%)、「転職希望者」が649.8万人(11.0%)、「就業休止希望者」が214.2万人(3.6%)である。一方、無業者は、「就業希望者」が862.3万人(無業者の19.3%)、「非就業希望者」が3,555.1万人(79.4%)で、就業希望者のうち333.8万人(就業希望者の38.7%)が求職中であるとしている。

各比率の過去からの推移をみると、「継続就業希望者」は過去には90%台であったが、徐々に低下してきている。これに対し、「追加就業希望者」と「転職希望者」は徐々に比率が上昇している。「就業休止希望者」も上昇している。この傾向は就業者、雇用者ともに同じである。一方、無業者では「非就業希望者」の比率が2000年代に入ってやや上昇している。これは後で年齢別のところでもみるように、高齢者が増加して引退する人が増えてきたことによるもの

であろう。全体としては、副業や転職を希望する人が増加傾向にあるといえる。

これを男女別にみると、男性就業者全体では、「継続就業希望者」が2,946.7万人（男性就業者の79.5%）、「追加就業希望者」が231.0万人（6.2%）、「転職希望者」が340.8万人（9.2%）、「就業休止希望者」が136.9万人（3.7%）となっている。このうち雇用者についてみると、「継続就業希望者」が2,579.3万人（男性雇用者の79.3%）、「追加就業希望者」が205.6万人（6.3%）、「転職希望者」が327.9万人（10.1%）、「就業休止希望者」が106.0万人（3.3%）である。一方、男性の無業者は、「就業希望者」が316.5万人（男性無業者の19.2%）、「非就業希望者」が1,308.8万人（79.5%）で、就業希望者のうち136.9万人（男性就業希望者の43.3%）が求職中であるとしている。

次に女性就業者では、「継続就業希望者」が2,226.4万人（女性就業者の76.4%）、「追加就業希望者」が193.4万人（6.6%）、「転職希望者」が331.0万人（11.4%）、「就業休止希望者」が130.5万人（4.5%）となっている。このうち雇用者についてみると、「継続就業希望者」が2,035.3万人（女性雇用者の77.9%）、「追加就業希望者」が179.4万人（6.5%）、「転職希望者」が322.0万人（11.0%）、「就業休止希望者」が108.2万人（3.6%）である。

一方、女性の無業者は、「就業希望者」が545.8万人（女性無業者の19.3%）、「非就業希望者」が2,246.3万人（79.4%）で、就業希望者のうち196.9万人（女性就業希望者の38.7%）が求職中である。

各比率の過去からの推移をみると、男女とも

に「継続就業希望者」は90%台から徐々に低下し、「追加就業希望者」と「転職希望者」、「就業休止希望者」の比率は上昇してきている。また無業者についても、男女ともに「非就業希望者」の比率が近年上昇傾向にある。

4.2 高齢雇用者は継続就業を希望

高齢雇用者の就業希望をみると、60代では、「継続就業希望者」が647.1万人（60代就業者の82.7%）、「追加就業希望者」が23.0万人（2.9%）、「転職希望者」が40.1万人（5.1%）、「就業休止希望者」が62.1万人（7.9%）となっている。これに対し70歳以上では、「継続就業希望者」が183.1万人（70歳以上就業者の80.1%）、「追加就業希望者」が3.5万人（1.5%）、「転職希望者」が4.5万人（2.0%）、「就業休止希望者」が30.8万人（13.5%）となっている。一方60代の無業者は、「就業希望者」が152.6万人（60代無業者の19.2%）、「非就業希望者」が637.0万人（80.1%）で、就業希望者のうち48.6万人（60代就業希望者の31.8%）が求職中であるとしている。70歳以上の無業者になると、「就業希望者」が127.4万人（70歳以上無業者の6.0%）、「非就業希望者」が1,944.4万人（91.9%）で、就業希望者のうち20.6万人（70歳以上就業希望者の16.2%）が求職中である。

男性雇用者の就業希望をみると、60代では「継続就業希望者」が368.2万人（60代男性雇用者の82.2%）、「追加就業希望者」が15.1万人（3.4%）、「転職希望者」が25.7万人（5.7%）、「就業休止希望者」が33.4万人（7.5%）である。これに対し70歳以上では、「継続就業希望者」が108.2万人（70歳以上男性雇用者の80.4%）、

「追加就業希望者」が2.3万人（1.7%）、「転職希望者」が2.8万人（2.1%）、「就業休止希望者」が17.4万人（12.9%）となっている。一方60代の男性無業者は、「就業希望者」が152.6万人（60代男性無業者の19.2%）、「非就業希望者」が637.0万人（80.1%）で、就業希望者のうち48.6万人（60代男性就業希望者の31.8%）が求職中であるとしている。70歳以上の無業者になると、「就業希望者」が127.4万人（70歳以上男性無業者の6.0%）、「非就業希望者」が1,944.4万人（91.9%）で、就業希望者のうち20.6万人（70歳以上男性就業希望者の16.2%）が求職中である。

これに対し、女性雇用者の就業希望をみると、60代では「継続就業希望者」が278.9万人（60代女性雇用者の83.4%）、「追加就業希望者」が7.9万人（2.4%）、「転職希望者」が14.5万人（4.3%）、「就業休止希望者」が28.7万人（8.6%）である。また70歳以上では、「継続就業希望者」が74.9万人（70歳以上女性就業者の79.8%）、「追加就業希望者」が1.2万人（1.3%）、「転職希望者」が1.7万人（1.8%）、「就業休止希望者」が13.4万人（14.3%）となっている。一方60代の女性無業者は、「就業希望者」が81.3万人（60代女性無業者の16.0%）、「非就業希望者」が423.9万人（83.4%）で、就業希望者のうち22.5万人（60代女性就業希望者の27.6%）が求職中であるとしている。70歳以上の無業者になると、「就業希望者」が59.0万人（70歳以上女性無業者の4.5%）、「非就業希望者」が1,228.8万人（93.2%）で、就業希望者のうち8.2万人（70歳以上女性就業希望者の13.9%）が求職中である。

以上から、高齢雇用者は男女ともに「継続就業希望者」、「就業休止希望者」が多く、「追加的就业希望者」、「転職希望者」が少ない傾向がみられるが、これはある意味当然ともいえよう。

4.3 中小企業の雇用者の就業希望

中小企業においては、就業者全体では、2017年調査で「継続就業希望者」が2,615.3万人（中小企業の就業者の77.3%）、「追加就業希望者」が230.0万人（6.8%）、「転職希望者」が331.5万人（9.8%）、「就業休止希望者」が165.0万人（4.9%）となっている。このうち雇用者についてみると、「継続就業希望者」が2,061.3万人（中小企業の雇用者の76.3%）、「追加就業希望者」が191.0万人（7.1%）、「転職希望者」が309.9万人（11.5%）、「就業休止希望者」が112.4万人（4.2%）である。一方、大企業は、「継続就業希望者」が1,393.9万人（大企業の就業者の77.8%）、「追加就業希望者」が120.5万人（6.7%）、「転職希望者」が216.3万人（12.1%）、「就業休止希望者」が52.4万人（2.9%）となっている。このうち雇用者についてみると、「継続就業希望者」が1,393.4万人（大企業の雇用者の77.8%）、「追加就業希望者」が120.5万人（6.7%）、「転職希望者」が216.3万人（12.1%）、「就業休止希望者」が52.4万人（2.9%）である。このように、就業希望については、中小企業と大企業との差はあまりない。しいていえば、中小企業は大企業よりも「継続就業希望者」の比率がやや低く、その分「就業休止希望者」の比率が高くなっている。また、「転職希望者」は中小企業、大企業ともに常に1割以上、存在

する。

これを男女別にみると、中小企業の男性就業者全体では、2017年調査で「継続就業希望者」が1,556.4万人（中小企業の男性就業者の78.3%）、「追加就業希望者」が133.0万人（6.7%）、「転職希望者」が184.6万人（9.3%）、「就業休止希望者」が88.3万人（4.4%）となっている。このうち雇用者についてみると、「継続就業希望者」が1,191.7万人（中小企業の男性雇用者の77.1%）、「追加就業希望者」が108.0万人（7.0%）、「転職希望者」が171.8万人（11.1%）、「就業休止希望者」が57.9万人（3.7%）である。一方、大企業は、「継続就業希望者」が869.3万人（大企業の就業者の80.0%）、「追加就業希望者」が69.2万人（6.4%）、「転職希望者」が114.4万人（10.5%）、「就業休止希望者」が28.9万人（2.7%）となっている。このうち雇用者についてみると、「継続就業希望者」が869.1万人（大企業の雇用者の80.0%）、「追加就業希望者」が69.2万人（6.4%）、「転職希望者」が114.3万人（10.5%）、「就業休止希望者」が28.9万人（2.7%）である。男性については、中小企業は大企業と比較して「継続就業希望者」の比率が低く、これ以外の比率がやや高い。2002年からの推移をみると、中小企業、大企業ともに「追加就業希望者」と「就業休止希望者」の比率が少しずつ上昇してきている。

これに対し、中小企業の女性就業者についてみると、「継続就業希望者」が1,059.0万人（中小企業の女性就業者の75.9%）、「追加就業希望者」が97.0万人（7.0%）、「転職希望者」が146.9万人（10.5%）、「就業休止希望者」が76.8万人（5.5%）となっている。このうち雇用者に

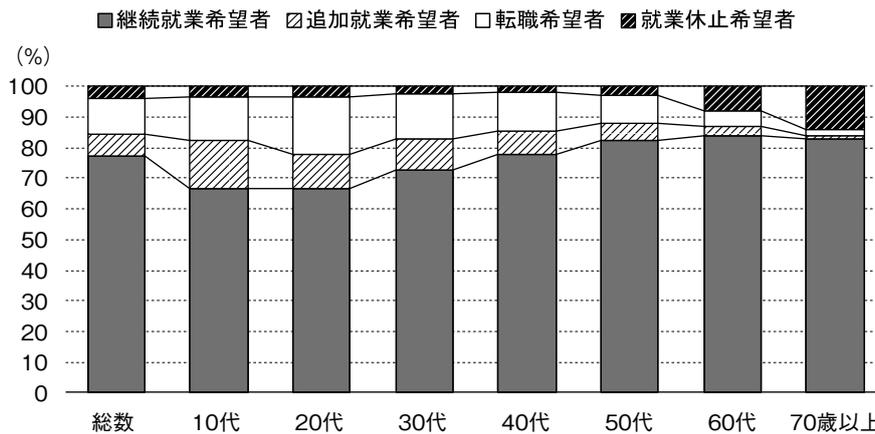
ついてみると、「継続就業希望者」が869.6万人（中小企業の女性雇用者の75.3%）、「追加就業希望者」が83.1万人（7.2%）、「転職希望者」が138.1万人（12.0%）、「就業休止希望者」が54.5万人（4.7%）である。一方、大企業は、「継続就業希望者」が524.6万人（大企業の就業者の74.5%）、「追加就業希望者」が51.3万人（7.3%）、「転職希望者」が102.0万人（14.5%）、「就業休止希望者」が23.5万人（3.3%）となっている。このうち雇用者についてみると、「継続就業希望者」が524.4万人（大企業の雇用者の74.5%）、「追加就業希望者」が51.3万人（7.3%）、「転職希望者」が101.9万人（14.5%）、「就業休止希望者」が23.5万人（3.3%）である。女性では、大企業の「転職希望者」の比率が高い傾向がみられる。

4.4 中小企業の高齢雇用者の就業希望

中小企業について、高齢雇用者の就業希望をみると、60代では、「継続就業希望者」が358.1万人（中小企業の60代雇用者の82.8%）、「追加就業希望者」が11.9万人（2.7%）、「転職希望者」が21.6万人（5.0%）、「就業休止希望者」が35.2万人（8.1%）となっている（**図表8**）。これに対し70歳以上では、「継続就業希望者」が128.1万人（中小企業の70歳以上雇用者の80.6%）、「追加就業希望者」が1.9万人（1.2%）、「転職希望者」が2.7万人（1.7%）、「就業休止希望者」が22.2万人（14.0%）となっている。

一方大企業の雇用者については、60代では、「継続就業希望者」が138.0万人（大企業の60代雇用者の83.2%）、「追加就業希望者」が5.2万人（3.1%）、「転職希望者」が9.6万人（5.8%）、

(図表8) 就業希望者比率 (中小企業・年齢別) 2017年



(資料) 総務省「就業構造基本調査」

「就業休止希望者」が11.7万人 (7.1%) となっている。これに対し70歳以上では、「継続就業希望者」が18.2万人 (大企業の70歳以上雇用者の82.4%)、「追加就業希望者」が0.55万人 (2.5%)、「転職希望者」が0.61万人 (2.8%)、「就業休止希望者」が2.4万人 (10.8%) となっており、中小企業と大企業の間あまり差はない。一方、中小企業全体と比較すると、高齢雇用者は「継続就業希望者」と「就業休止希望者」が多く、「追加就業希望者」と「転職希望者」は少ない。

次に男女別に高齢者の就業希望をみてみる。まず中小企業の男性雇用者についてみると、60代では「継続就業希望者」が209.7万人 (中小企業の60代男性雇用者の82.2%)、「追加就業希望者」が8.1万人 (3.2%)、「転職希望者」が14.6万人 (5.7%)、「就業休止希望者」が19.3万人 (7.5%) である。また70歳以上では、「継続就業希望者」が76.1万人 (中小企業の70歳以上男性雇用者の80.8%)、「追加就業希望者」が1.3万人 (1.4%)、「転職希望者」が1.6万人 (1.7%)、「就業休止希望者」が12.5万人 (13.3%)

となっている。これに対し、中小企業の女性雇用者は、60代では「継続就業希望者」が148.4万人 (中小企業の60代女性雇用者の83.7%)、「追加就業希望者」が3.8万人 (2.1%)、「転職希望者」が7.0万人 (4.0%)、「就業休止希望者」が15.9万人 (9.0%) である。また70歳以上では、「継続就業希望者」が52.0万人 (中小企業の70歳以上女性雇用者の80.2%)、「追加就業希望者」が0.5万人 (0.8%)、「転職希望者」が1.1万人 (1.6%)、「就業休止希望者」が9.7万人 (15.0%) となっている。

総じてみれば、男性は女性より「追加的就业希望者」、「転職希望者」が多く、「就業休止希望者」が少ない傾向にある。

4.5 離職非就業者は60代が減少

では実際に転職などの動きはどのようになっているのか。就業者は全体では増えているが、高齢者についてはこの間に転職する人が増えたのか、あるいは離職する人が減ったのか、などについてみてみる。まず、15歳以上人口のうち、

(図表9) 就業異動

(万人)

	前職を辞めた人			男			女		
		転職 就業者	離職 非就業者		転職 就業者	離職 非就業者		転職 就業者	離職 非就業者
2012年までの5年間	2,170.9	1,190.5	980.4	1,009.2	593.4	415.8	1,161.7	597.1	564.6
2017年までの5年間	2,008.8	1,226.7	782.1	909.9	583.1	326.8	1,098.9	643.6	455.3
差	-162.2	36.2	-198.3	-99.3	-10.3	-89.0	-62.9	46.5	-109.3

(資料) 総務省「就業構造基本調査」

2017年までの5年間に前の職場を辞めた就業者は2,008.8万人で、2012年までの5年間(2,170.9万人)に比べると162.2万人減少した(7.5%減)(図表9)。このうち次の職場に就いた者(転職就業者)は1,226.7万人で、2012年と比べると36.2万人増加している(3.0%増)。ただ男女別にみると、男性が減少する一方で、女性は増加した。また就業しなかった者(離職非就業者)は782.1万人で、2012年比198.3万人減(20.2%減)と大幅な減少となった。離職非就業者は男女ともに減少している。

なお、前回(2012年までの5年間)は転職就業者が減る一方、離職非就業者が増加しており、今回は前回とは逆の動きとなった。今回(2017年)の特徴の一つは、離職後に転職せずに非就業者となる(=引退する)者が男女ともに減少していることである。いわば、新たに労働力人口に加わる若年者が減り続けている一方で、高齢者が引退を先延ばしして労働市場に存在し続けていることが、最近の就業者や雇用者の増加をもたらしているといえるのではないかと、特に女性でその傾向が強い。

これを年齢別にみると、前の職場を辞めた就業者(2,008.8万人)のうち、60歳以上が585.0万人と多く、30代が421.4万人、20代が376.9

万人、40代が348.3万人、50代が245.1万人となっている。また60歳以上のうち60代が403.1万人、70歳以上が181.9万人である。前回(2012年)と比較すると40代と70歳以上を除けば他の層は減少しており、30代は69.2万人、60代は66.5万人、それぞれ減少した。このうち転職就業者については、30代が307.0万人(転職就業者の25.0%)と最も多く、20代284.4万人(23.2%)、40代269.9万人(22.0%)の順となっており、20～30代で全体の半分弱を占める。なお、60代は159.5万人(13.0%)、70歳以上は20.1万人(1.6%)で、これには定年後の再就職が多く含まれているものと思われる。前回と比較すると、30代を除けば転職就業者は全ての層で増加した一方で、離職非就業者は70歳以上を除く全ての層で減少している。特に60代の離職非就業者は69.8万人減と大幅な減少となったが、これは退職年齢が上昇し60代で離職する就業者が減ったことが影響しているものと思われる。なお、団塊の世代(と子世代)の影響もあろう。

男女別に高齢の就業者の動きをみると、男性は前の職場を辞めた就業者(909.9万人)のうち、60歳以上が345.5万人(38.0%)と多く、また60歳以上のうち60代が238.2万人(26.2%)、70歳以上が107.3万人(11.8%)である。前回

と比較すると60代は52.6万人減少し、70歳以上は6.2万人増加した。一方女性は、前の職場を辞めた就業者（1,098.9万人）のうち、60歳以上が239.6万人（21.8%）と男性に比べるとその比率は低い。ただ男性同様、女性も60代が減少し70歳以上が増加している。次に転職就業者をみると、男性は60歳以上が120.9万人（男性の20.7%）なのに対し、女性は58.7万人（女性の9.1%）にとどまる。一方、離職非就業者は、60歳以上の男性が224.5万人（男性の68.7%）なのに対し、女性は180.9万人（女性の39.7%）である。男性と比べると、女性は転職就業者も離職非就業者も20～40代の若年層が多く、高齢層は少ない傾向がみられる。

5. 産業別・職業別の高齢者雇用

ここでは、産業別、職業別に、中小企業の高齢者雇用についてみる。

5.1 高齢者が多いのは不動産、建設、運輸

まず就業者全体についてみると、2017年調査では製造業が1053.1万人（就業者の15.9%）と多く、卸売業・小売業が1,012.0万人（15.3%）で、この2業種が1千万人を超えている。次いで医療・福祉が815.9万人（12.3%）である。なお、宿泊業・飲食サービス業が372.9万人で、医療・福祉と宿泊業・飲食サービス業を除くサービス業（以下、「その他のサービス業」）は1,298.2万人である。2012年と比べると、就業者全体で179.2万人増加しており、業種別には製造業が29.8万人減少した一方で非製造業が209.0万人増加した。非製造業では医療・福祉が104.0万人増、その他のサービス業が86.5万人増、情報通信業が35.4万人増となっている。

次に年齢別の雇用者の動きをみると、雇用者全体ではまだ60代より20代の方が多いものの、総じて高齢化が進んでいる。製造業では雇用者1,007.2万人のうち40代が最も多く281.0万人、次いで50代216.2万人、30代210.4万人の順となっている。20代は143.1万人で60代（113.6万人）よりは多い。一方、非製造業は雇用者4,913.6万人のうち40代が1,216.6万人と最も多く、次いで30代970.8万人と50代970.6万人がほぼ同数、20代は798.0万人で60代（668.9万人）より多くなっており、製造業と同じである。非製造業のうち60代が20代よりも多い業種は、建設業（20代46.9万人、60代71.5万人）、運輸業・郵便業（20代37.6万人、60代51.9万人）、不動産業・物品賃貸業（20代14.1万人、60代25.9万人）である。卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉やその他のサービス業は20代の方が60代よりも多いが、60代の雇用者は増加傾向にある。60代の雇用者の構成比は、雇用者全体では13.2%、製造業11.3%、非製造業13.6%で、非製造業の中では不動産業・物品賃貸業21.6%、建設業17.9%、運輸業・郵便業15.7%、その他のサービス業15.3%などが比較的多い。

年齢別に2012年と比較すると、製造業、非製造業ともに30代以下が減少し、40代以上が増加している。このうち20代では製造業の減少が、30代では非製造業の減少が目立つ。また、40代以上では各層ともに非製造業の増加が目立つ。特に60代や70歳以上の層で増加している。ただ、非製造業の中で最も増加してきた医療・福祉は、20代以上の全ての層で雇用者が増加している。また、その他のサービス業も30

代以外の全ての層で増加した。

5.2 中小企業も不動産、建設、運輸が多い

中小企業ではどうだろうか。産業別の高齢雇用者をみると、製造業では中小企業の雇用者542.4万人のうち40代が最も多く146.1万人、次いで50代110.5万人、30代103.7万人の順となっている。20代は67.5万人で60代（81.8万人）より少ない。一方、非製造業は、中小企業の雇用者2,157.4万人のうち40代が525.7万人と最も多く、次いで30代398.7万人と50代396.9万人がほぼ同数で、20代は309.2万人と60代（350.8万人）より少ない。中小企業では製造業、非製造業ともに高齢化が進んでいる様子がみられる。

中小企業非製造業の中で60代の構成比が高い業種は、建設業（18.8%）、運輸業・郵便業（19.5%）、不動産業・物品賃貸業（21.4%）、その他のサービス業（17.0%）である（図表10）。逆に20代の構成比が60代よりも高い業種は、情報通信業（22.5%）、宿泊業・飲食サービス業（22.1

%）などとなっている。

これに対し大企業についてみると、製造業では大企業の雇用者451.8万人のうち40代が最も多く131.8万人で、次いで30代104.5万人と50代103.3万人がほぼ同数となっている。20代は73.4万人で60代（29.8万人）の倍以上であり、中小企業とは様変わりの様相である。中小企業の製造業においては若手の採用が大企業に比べて非常に困難で、60代などの高齢者に依存している様子が明らかである。一方、非製造業は、大企業の雇用者1,338.7万人のうち40代が344.5万人と最も多く、次いで30代280.3万人、50代267.1万人、20代257.3万人の順となっており、60代は136.0万人と製造業同様少ない。なお大企業非製造業の中で60代の構成比が20代より高い業種は不動産業・物品賃貸業（20.9%）のみで、他の業種は全て20代が高い。大企業では製造業、非製造業ともにまだ若手の雇用者を採用できており、高齢化の度合いは中小企業ほどではない。

（図表10）産業別年齢構成（中小企業）

(%)

2017年	総数	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70歳～
総数	100.0	1.9	14.0	18.6	24.9	18.8	16.0	5.9
製造業	100.0	1.1	12.4	19.1	26.9	20.4	15.1	5.0
非製造業	100.0	2.0	14.3	18.5	24.4	18.4	16.3	6.1
建設業	100.0	1.1	10.7	17.9	26.2	18.9	18.8	6.3
情報通信業	100.0	0.3	22.5	28.3	26.0	15.8	6.0	1.2
運輸業、郵便業	100.0	0.5	8.1	15.5	28.0	23.4	19.5	4.9
卸売業、小売業	100.0	2.3	14.2	18.3	25.2	18.9	15.0	6.1
金融業、保険業	100.0	0.2	9.4	18.2	28.5	24.0	15.1	4.7
不動産業、物品賃貸業	100.0	0.5	9.4	14.8	22.4	18.4	21.4	13.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	9.5	22.1	15.5	19.6	13.6	14.4	5.4
医療、福祉	100.0	0.5	14.8	20.0	26.3	20.1	14.4	4.0
その他のサービス業（上記以外）	100.0	1.5	15.4	19.2	22.6	17.8	17.0	6.5

（資料）総務省「就業構造基本調査」

2012年と比較すると、中小企業の製造業では40代と70歳以上以外は、60代も含めて全ての層で減少した。非製造業は20代、30代が減少し、40代以上の全ての層で増加した。非製造業の中で各年齢層ともに増加が目立つのは医療・福祉である。70歳以上の層ではその他のサービス業が最も増加した。これに対し大企業では、製造業が20代と30代、非製造業が30代でそれぞれ減少した以外は全ての層で増加しており、大企業ではまだ20代の比率が高いものの、高齢化がゆっくりと進んでいるとみられる。

なお、医療・福祉については、その他の法人・団体の雇用者が20代以外の全ての層で増加している。2012年から2017年にかけて40代は22.1万人、60代は13.3万人の増加となった。

(男女別の動向)

次に男女別にみる。まず男性は、製造業では中小企業の男性雇用者348.0万人のうち40代が最も多く92.9万人、次いで30代69.7万人と50代68.7万人がほぼ同数である。20代は45.0万人で60代(50.5万人)より少ない。一方、非製造業は、中小企業の雇用者1,197.6万人のうち40代が289.4万人と最も多く、次いで30代226.2万人、50代215.5万人、60代204.7万人の順で、20代は164.1万人と60代より少ない。中小企業の男性雇用者では製造業、非製造業ともに高齢化が進んでいる。非製造業の中で60代の構成比が高い業種は、建設業(19.1%)、運輸業・郵便業(20.6%)、不動産業・物品賃貸業(22.4%)、その他のサービス業(18.7%)、金融業・保険業(18.4%)である。逆に、情報通信業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福

祉などでは20代の構成比が60代よりも高い。

これに対し大企業の男性雇用者についてみると、製造業では351.0万人のうち40代が最も多く101.2万人、次いで50代83.2万人と30代80.3万人がほぼ同数、20代は55.5万人で中小企業とは異なり60代(24.0万人)より多い。一方、非製造業は、男性雇用者735.6万人のうち40代が189.8万人と最も多く、次いで30代159.1万人、50代148.3万人、20代131.9万人の順で、製造業同様60代は79.2万人と20代より少ない。大企業の男性雇用者は、まだ中小企業ほどには高齢化が進んではいないものと思われる。なお非製造業の中で60代の構成比が高い業種をみると、不動産業・物品賃貸業(26.3%)、その他のサービス業(17.0%)で、これ以外の業種は20代の構成比が60代よりも高い。

次に2012年と比較してみる。まず中小企業の男性雇用者については、製造業では20代、30代で減少し40代で増加したが、50代以上の層ではあまり大きな動きはない。一方、非製造業では20代、30代が減少し、50代がほぼ横ばいとなる一方、40代と60代以上の層は増加しており、特に70代の増加が目立つ。非製造業の中では医療・福祉が全ての層で増加した。60代以上の層では、建設業やその他のサービス業で増加している。これに対し大企業の男性雇用者であるが、まず製造業では40代以下の層で減少し、50代以上の層で増加しており、総じて高齢化がみられる。また非製造業でも、30代が減少し、40代以上と20代の層は全て増加した。最も増加したのは50代である。非製造業の中では、卸小売業、医療・福祉とその他のサービス業で、30代も含め全ての層で増加した。

次に女性雇用者であるが、製造業では中小企業の女性雇用者194.4万人のうち40代が最も多く53.3万人、次いで50代41.7万人、30代34.0万人、60代31.3万人の順である。20代は22.5万人で60代より少ない。一方、非製造業は、中小企業の女性雇用者959.8万人のうち40代が236.2万人と最も多く、次いで50代が181.4万人、30代が172.4万人で、20代（145.2万人）と60代（146.2万人）はほぼ同数となっている。中小企業では女性雇用者も50代、60代が相対的に多く、男性雇用者と同様に高齢化が進んでいる。非製造業の中で60代の構成比が20代よりも高い業種は、建設業（17.4%）、運輸業・郵便業（14.6%）、不動産業・物品賃貸業（20.2%）、医療・福祉（14.3%）である。逆に情報通信業では20代の構成比が31.4%とかなり高い。

これに対し大企業の女性雇用者についてみると、製造業では100.7万人のうち40代が最も多く30.6万人、次いで30代24.2万人、50代20.0万人、20代17.9万人の順となっており、男性雇用者同様、60代（5.9万人）はかなり少ない。一方、非製造業は、女性雇用者603.1万人のうち40代が154.6万人と最も多く、次いで20代125.5万人、30代121.2万人、50代118.8万人の順で、製造業同様60代は56.8万人と少ない。大企業の女性雇用者は、中小企業や大企業男性雇用者と比較して20代が多いのが特徴といえる。なお大企業の非製造業の女性雇用者の中で、60代が20代より多い業種はない。

2012年と比較すると、中小企業の女性雇用者については、製造業では40代と70代以外の全ての層で減少した。一方、非製造業は20代、30代が減少し、40代以上の全ての層で増加し

ており、製造業とは対照的である。非製造業の中で増加が目立つのは医療・福祉とその他のサービス業である。これに対し大企業の女性雇用者は、製造業では30代以下が減少し、40代以上が増加した。一方、非製造業は全ての層で増加している。非製造業の中では、医療・福祉とその他のサービス業は若年層も含め全ての層で増加が目立っており、また卸小売業も若年層はほぼ横ばいで、40代以上は全て増加している。

なお、その他の法人・団体においては、医療・福祉の雇用者が男性、女性ともに全ての年齢層で増加している。

5.3 産業間の格差が大きい正規雇用比率

次に正規雇用・非正規雇用の動きをみてみる。産業別にみると、正規雇用比率が高い産業は、情報通信業（81.7%）、建設業（81.6%）などである。一方、正規雇用比率が最も低い産業は、宿泊業・飲食サービス業（25.6%）で、卸売業・小売業（49.9%）なども産業平均（61.8%）を下回っている。2012年と比べると、産業全体の正規雇用比率は横ばいで、製造業、非製造業ともにわずかな変動にとどまった。また非製造業の各産業とも2012年比あまり変動はない。2007年から2012年にかけては、製造業で正規雇用比率が高まる一方、非製造業では低下し、全体として非正規化が進行していたが、今回はその動きはみられない。

このうち高齢雇用者についてみると、60代の正規雇用比率は30.9%で、建設業（61.8%）や金融・保険（45.5%）が高い。一方、情報通信業は全体では高かったが60代では28.9%と60代平均を下回っている。この他に低い産業は、

宿泊・飲食サービス (15.0%)、卸小売業 (23.5%)、不動産業 (24.2%)、医療・福祉 (25.1%) などである。

次に、中小企業について産業別にみると、正規雇用比率が高い産業は、建設業 (81.6%)、情報通信業 (78.3%) などである。一方、正規雇用比率が最も低い産業は宿泊業・飲食サービス業 (27.7%) で、その他のサービス業 (52.1%) や卸売業・小売業 (54.2%) も中小企業の平均 (59.1%) を下回っている。なお、大企業は製造業が80.9%、非製造業が57.0%で、中小企業は製造業では低い非製造業では大企業と同等の水準となっている。2012年と比べると、産業全体、製造業、非製造業ともに中小企業の正規雇用比率はわずかに上昇した。2007年から2012年にかけてみられた非正規化は、製造業、非製造業ともに一旦とまっている。

このうち中小企業の高齢雇用者についてみると、中小企業における60代の正規雇用比率は36.2%であるが、建設業 (66.4%) や金融・保険 (49.5%) が高い。一方、情報通信業は26.7%と60代平均を下回っている。この他に中小企業の正規雇用比率が低い産業は、宿泊・飲食サービス (20.3%)、その他のサービス業 (27.6%)、卸小売業 (32.3%)、医療・福祉 (34.8%) などである。なお、大企業をみると、製造業が29.0%、非製造業が19.2%で、非製造業の中では宿泊業・飲食サービス業が5.4%、卸小売業が11.0%、その他のサービス業が16.0%、医療・福祉が16.3%などとなっている。中小企業は、大企業と比較すると押しなべて60代の正規雇用比率が高い産業が多い。

5.4 高齢者が多い職業は運搬、輸送、建設、保安

次に職業別にみてもみる。就業者6,621.3万人の中では事務従事者が1,366.0万人 (就業者に占める割合20.6%)と最も多い。次いで、専門的・技術的職業従事者が1,134.6万人 (17.1%)、生産工程従事者が884.2万人 (13.4%)、販売従事者が813.7万人 (12.3%)、サービス職業従事者が796.6万人 (12.0%) となっている。2012年と比べると、事務従事者 (125.1万人増)、専門的・技術的職業従事者 (120.5万人増)、サービス職業従事者 (24.5万人増) が増加した一方、販売従事者 (42.3万人減)、生産工程従事者 (30.6万人減) が減少した。年齢別の雇用者についてみると、多くの職業で40代が最も多い。職業別に60代が多いのは、管理的職業従事者 (29.4%)、運搬・清掃・包装等従事者 (23.5%)、輸送・機械運転従事者 (21.6%)、建設・採掘従事者 (17.7%)、保安職業従事者 (16.8%) などである。

5.5 中小企業は保安が特に多い

次に職業別に中小企業の高齢雇用者についてみると、60代が多いのは保安職業従事者 (39.3%)、管理的職業従事者 (29.8%)、運搬・清掃・包装等従事者 (23.9%)、輸送・機械運転従事者 (22.9%)、建設・採掘従事者 (18.0%) などで、特に保安職業従事者が多い (図表11)。一方、大企業はそもそも高齢者の比率が低く、60代は9.3%で、70歳以上は1.2%に過ぎないが、その中で60代が多いのは、保安職業従事者 (30.6%)、管理的職業従事者 (21.5%)、運搬・清掃・包装等従事者 (19.7%)、輸送・機械運転従事

(図表11) 職業別年齢構成 (中小企業)

		(%)						
2017年	総数	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70歳～
総数	100.0	1.9	14.0	18.6	24.9	18.8	16.0	5.9
管理的職業従事者	100.0	0.0	0.9	5.4	17.6	24.3	29.8	22.0
専門的・技術的職業従事者	100.0	0.9	19.2	24.2	26.1	17.5	9.7	2.3
事務従事者	100.0	0.4	11.9	20.0	28.8	20.8	13.4	4.8
販売従事者	100.0	3.1	15.9	19.5	25.2	18.7	12.9	4.7
サービス職業従事者	100.0	5.9	21.6	18.0	20.0	14.9	14.5	5.1
保安職業従事者	100.0	1.1	5.9	9.0	12.6	17.1	39.3	15.1
農林漁業従事者	100.0	0.8	11.7	17.4	17.0	15.5	23.4	14.3
生産工程従事者	100.0	1.4	14.2	20.3	26.6	18.7	14.5	4.4
輸送・機械運転従事者	100.0	0.2	5.7	12.6	27.4	25.2	22.9	6.0
建設・採掘従事者	100.0	1.6	13.1	19.5	26.4	17.3	18.0	4.1
運搬・清掃・包装等従事者	100.0	1.3	9.9	14.8	21.9	18.7	23.9	9.6

(資料) 総務省「就業構造基本調査」

者(15.5%)、建設・採掘従事者(14.3%)などで、これらは中小企業の雇用者と類似している。

このように大企業と比べると、各職業ともに中小企業は押しなべて60代などの高齢雇用者の割合が高いが、これを男女別にみると、まず男性雇用者で60代が多いのは、保安職業従事者(40.1%)、管理的職業従事者(30.3%)、運搬・清掃・包装等従事者(21.5%)、輸送・機械運転従事者(23.2%)、建設・採掘従事者(17.9%)で、事務従事者(15.5%)も比較的高い。これに対し女性雇用者では、60代が多いのは、管理的職業従事者(26.9%)、運搬・清掃・包装等従事者(26.6%)、保安職業従事者(21.0%)などで、事務従事者も比較的多くなっている。

一方、大企業については、そもそも高齢雇用者の比率が低い、その中で60代が多いのは、男性では保安職業従事者(32.0%)、管理的職業従事者(22.2%)、運搬・清掃・包装等従事者(16.3%)、輸送・機械運転従事者(15.9%)など、女性では、運搬・清掃・包装等従事者(23.5

%)である。大企業では大半の職業で60代が20代を下回っており、男女とも各職業の高齢雇用者比率は低い。

5.6 職業別でも正規雇用比率の格差は大きい

次に正規雇用・非正規雇用の動きをみてみる。職業別にみると、正規雇用比率が高い職業は、建設・採掘従事者(84.3%)、専門的・技術的職業従事者(76.7%)、保安職業従事者(75.8%)、輸送・機械運転従事者(75.3%)などであり、一方、運搬・清掃・包装等従事者(29.4%)、サービス職業従事者(36.8%)が低い。なお、事務従事者(67.5%)や生産工程従事者(66.9%)は正規雇用比率が6割を超え、販売従事者(58.2%)も過半数が正規雇用である。また、各職業ともに2012年と比べ大きな変動はない。このうち高齢雇用者についてみると、60代の正規雇用比率は30.9%であるが、建設・採掘従事者(60.1%)、専門的・技術的職業従事者(40.9%)、輸送・機械運転従事者(40.5%)、事務従事者(39.5%)

などが比較的高い。一方、運搬・清掃・包装等従事者（11.4%）、サービス職業従事者（16.4%）が低い。

次に、中小企業について職業別にみると、正規雇用比率は総じて全体より低く、特に保安職業従事者（41.8%）が低い。正規雇用比率が比較的高い職業は、建設・採掘従事者（84.7%）、輸送・機械運転従事者（76.5%）である。また、専門的・技術的職業従事者（71.1%）も比率自体は高いが、全体と比較するとやや見劣りする。このうち中小企業の高齢雇用者についてみると、60代では建設・採掘従事者（66.1%）、輸送・機械運転従事者（49.5%）、事務従事者（49.5%）の正規雇用比率が高い。これらを含め、各職業ともに大企業より高い水準となっている。中小企業は職業別にみても大企業と比較して60代の正規雇用比率が高い傾向がある。

ここまで産業別や職業別に高齢者雇用の状況をみてきたが、産業別には製造業、建設業や運輸・郵便業など、職業別には保安、運搬・清掃、輸送・機械運転や建設などが多く、また全般にわたって高齢化が進んでいる様子が窺われる。産業や職業によって高齢者雇用との相性には違いがあるとはいえ、今後とも多くの産業や職業で高齢者雇用への取組みが必要となってくるのではないかと。この点、中小企業白書（2018年）によると、中小企業がシニアや女性を活用するために実施している職場環境整備の対策として、「勤務時間の柔軟化」、「職場環境・人間関係の配慮」、「時間外労働の削減・休暇取得の徹底」が多いことを指摘している。一方、高齢者側が企業に望むこととして、厚生労働白

書（2016年）では「健康や体力に配慮した配置、社内での健康づくりの取組などの健康管理」や「経験・知識・能力の適切な評価」が多いことを示している。高齢者は、経験、知識、スキルなどを蓄積してきたというプラスの側面を有している一方で、加齢による体力や適応力の低下などのマイナスの側面も有している。ただ、高齢者には不向きとされるような産業や職業においても、AIなどをはじめとするIT活用により今後、道が拓ける可能性もある。中小企業は、勤務形態の多様化（時間、場所、職種等）や高齢者を迎える体制の整備などはもちろんのこと、IT活用等も有効ではないかと思われる。

IV. おわりに

わが国は高齢・長寿化社会を迎えた。平均寿命（2017年）は、男性81.09年、女性87.26年となり、高齢化率は3割近くまで上昇してきた。また健康寿命（2016年）は男性72.14年、女性74.79年となっており、概ね70代前半までは健康で暮らせる人が多いものと思われる。実際に、働く高齢者は増加しており、人手不足に直面している中小企業にとっては貴重な戦力となっている。本論では「就業構造基本調査」をもとに最近の年齢別雇用動向について高齢者を中心にみてきたが、中小企業の高齢者雇用について整理すると以下の通りである。

中小企業の雇用者について大企業と比較すると、中小企業では60代と70歳以上の構成比が高く、20代～50代ではいずれも低くなっており、高齢者の比率が高い。総じてみれば、中小企業、大企業ともに雇用者の高齢化が進んでいるものの、その度合いは中小企業の方が大

きい。逆にいえば、人手不足に直面している中小企業にとっては、高齢雇用者は貴重な戦力となっているものと思われる。また、中小企業の高齢者雇用は、制度面でも大企業に先行している。中小企業は若年層の減少を高齢者や女性の雇用により補おうとしてきたように思われる。大企業は若年層の減少が小幅なため、中小企業ほどには高齢者を増やしていない。

雇用形態についてみると、2012年まで進行してきた非正規化は、ここで一服状態となった。高齢者については、60歳以上の高齢雇用者は50代以下の層と比べて正規雇用が少なく（非正規雇用が多く）、特に女性でその傾向が顕著である。ただ中小企業は、大企業と比較すると高齢者の正規雇用比率が男性、女性ともに高い。また女性については、40代、50代も大企業より中小企業の正規雇用比率が高く、中高年の女性については、中小企業の方が大企業よりも正規雇用に登用している様子が見られる。

中小企業の高齢者の就業希望については、大企業との間にあまり差はないが、中小企業全体と比較すると、高齢雇用者は「継続就業希望者」と「就業休止希望者」が多く、「追加就業希望者」と「転職希望者」は少ない傾向が見られる。

なお、実際の離職や転職の動きをみると、前回調査（2012年までの5年間）では転職就業者が減る一方で離職非就業者が増加していたが、今回調査（2017年までの5年間）では前回とは逆に転職就業者が増える一方で離職非就業者が減っている。これは離職後に転職せずに非就業者となる（＝引退する）者が減少していることを示す。いわば、新たに労働力人口に加わる

若年者が減り続けている一方で、高齢者が引退を先延ばしして労働市場に存在し続けていることが、最近の就業者や雇用者の増加をもたらしているといえるのではないかと。男女ともに同じ動きであるが、特に女性でその傾向が強い。

産業別にみると、中小企業では製造業、非製造業ともに高齢化が進んでいる。また非製造業の中で60代の構成比が高い業種は、建設業、運輸業・郵便業、不動産業・物品賃貸業、その他のサービス業などである。これに対し大企業では製造業、非製造業ともにまだ若手の雇用者を採用できており、高齢化の度合いは中小企業ほどではない。なお、中小企業は、大企業と比較すると各産業とも概ね60代の正規雇用比率が高い傾向が見られる。

一方、職業別にみると、中小企業で60代が多いのは、保安職業従事者、管理的職業従事者、運搬・清掃・包装等従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者などで、特に保安職業従事者が多い。また大企業と比べると、各職業ともに中小企業は高齢雇用者の割合が高い。なお中小企業は、職業別にみても大企業より60代の正規雇用比率が高い傾向が見られる。

以上が、就業構造基本調査から見た中小企業の高齢者雇用の実態である。これまでみてきたとおり、中小企業は高齢者雇用を大企業に先んじて展開している。高年齢者雇用確保措置など制度面でも先行している様子が見られる。わが国は高齢・長寿化社会を迎えたが、その中で高齢雇用者はこれまで長年にわたって経験と能力を蓄積してきた。いわば企業にとっては貴重な戦力であり、高齢者に働く意欲と健康の維持が保たれている限りにおいては、その力

を發揮してもらうことが、経済全体の活性化の観点からも重要である。中小企業は、これまでの高齢者活用で得た知識やノウハウを活かして

いくとともに、高齢者の経験、能力などの適切な評価や勤務形態の多様化など雇用環境の整備を図っていくことが求められよう。

【参考文献等】

- 「就業構造基本調査」総務省
- 「中小企業白書」中小企業庁 各年版
- 「厚生労働白書」厚生労働省 各年版
- 「高齢社会白書」内閣府 各年版
- 「人口推計」総務省
- 「簡易生命表」厚生労働省
- 「健康寿命の全国推移の算定・評価に関する研究」厚生労働科学研究（平成29年度）
- 「人口減少社会の雇用」西川清之
- 「人口減少社会における高齢者雇用」労働政策研究・研修機構 編
- 「多様化する日本人の働き方」阿部正浩・山本勲 編