

ギルド研究会 2022/7/15

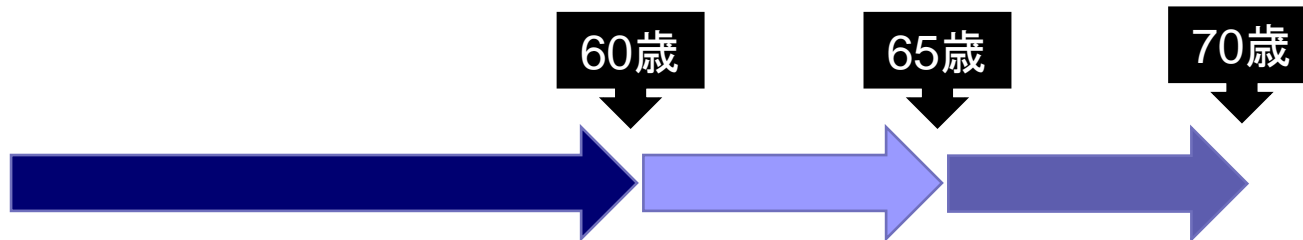
70歳雇用時代の福利厚生支援 ...生産性維持のための健康支援のあり方

定年年齢引き上げを巡る経緯

2013年】65歳までの
継続雇用を企業に義務化
(対象:全希望者)

【2006年】65歳までの
雇用確保措置(義務化)

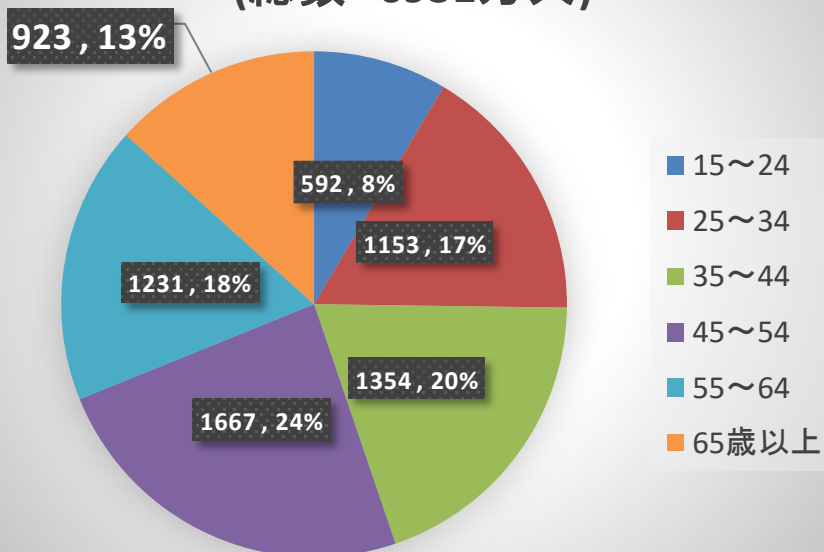
【1998年】60歳定年



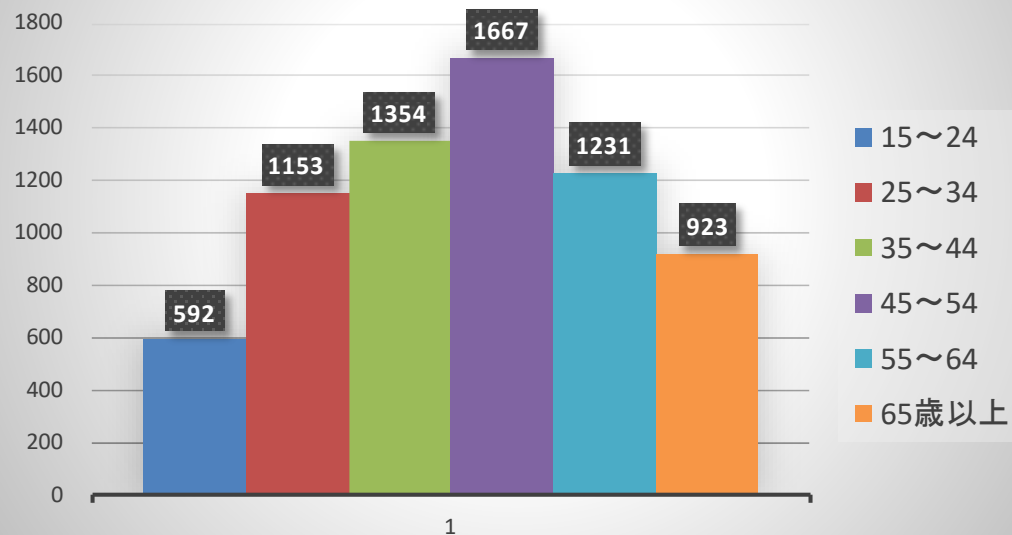
(2021年)4月
高年齢者雇用安定法 改正法施行、
定年を70歳に延長するなどの
「就業確保措置」努力義務化

労働力の現状

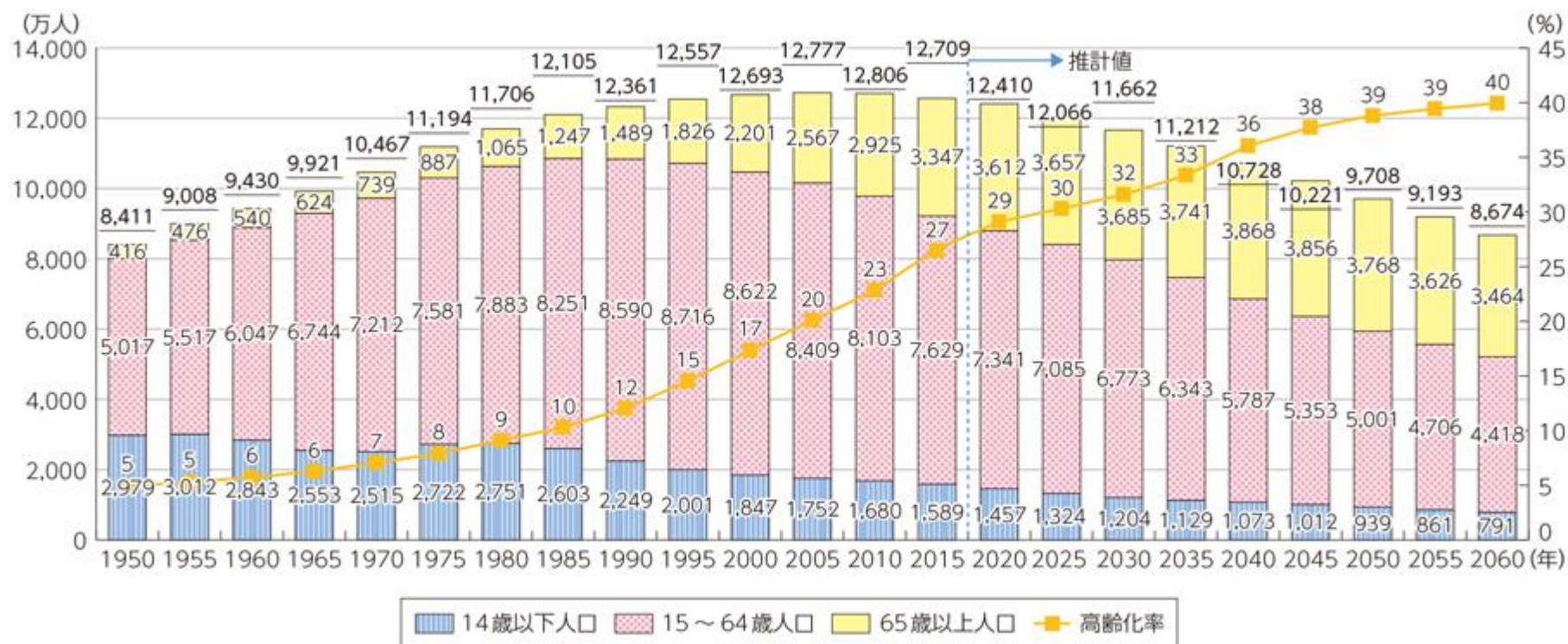
2022年5月時点
(総数 6931万人)



2022年5月時点
(総数 6931万人)

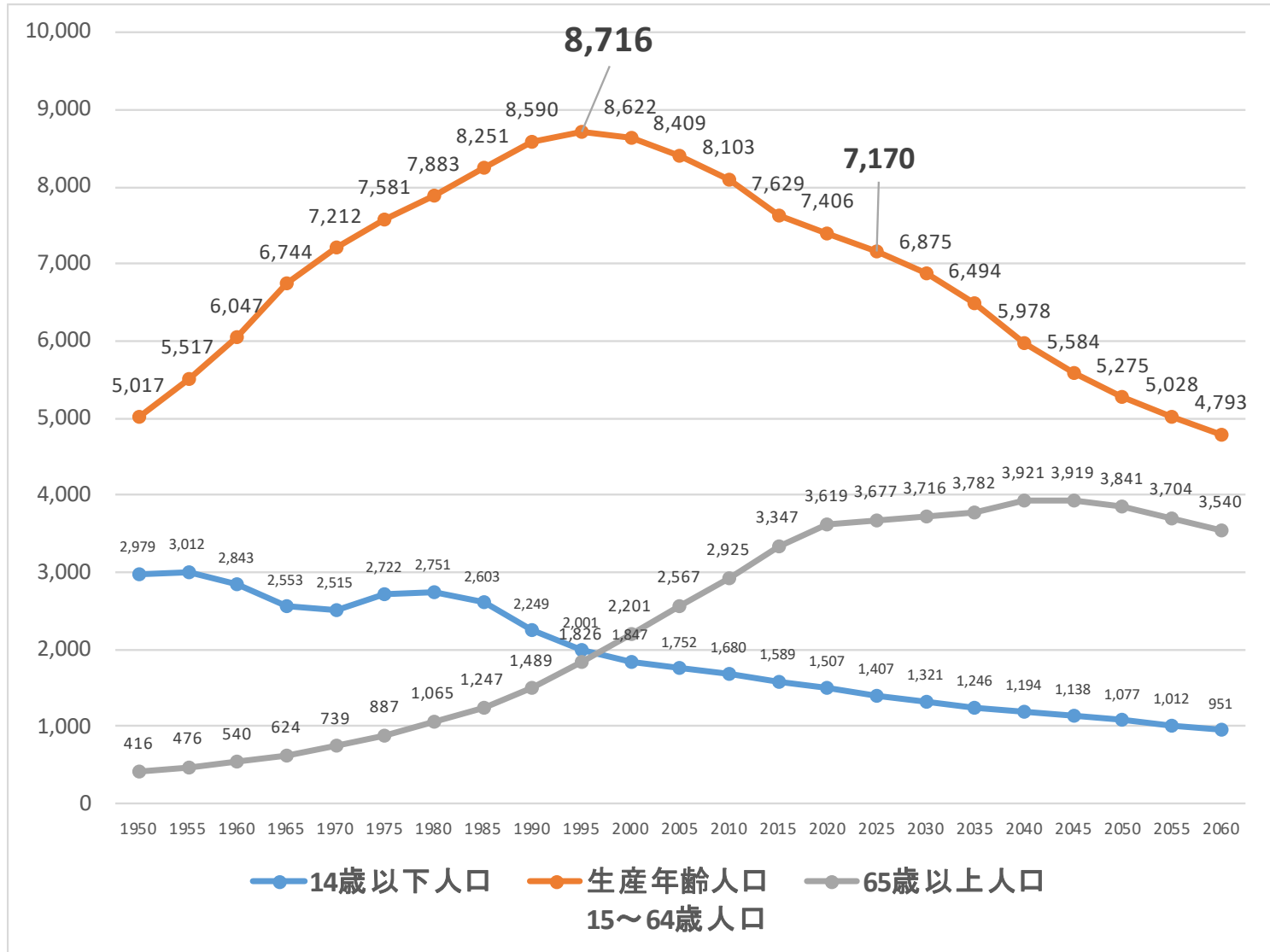


人口/労働力人口の推移



(出典)2015年までは総務省「国勢調査」(年齢不詳人口を含む)、
2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位・死亡中位推計)

急速に減少する生産年齢人口



高齢者労働者の特性と課題①(高齢者の能力問題)

- 長縄(2005)は「作動記憶と職業適性検査の関係についての実験的検討と題した論考を行い、加齢によって、機能低下する作動記憶に着目し、その容量をリーディングスパン・テストによって測定した。職業適性検査の知的能力、言語能力、数理能力との間に正の相関が示された。つまり、職務遂行に不可欠な作動記憶(working memory)の容量が縮小する中高年労働者は否応なく、それらの能力が低下しやすいことを検証した。
- この記憶容量と関連したものとして心理学研究のなかで加齢と関係する二つの知能の存在がCattell(1960)によって提唱されている。ひとつは流動性知能(fluid intelligence)で、これは新しい場面への適応を必要とする際に働く能力であり、臨機応変に問題を解決する創造的な知能とされる。これは神経生物学的な要因によって左右される知能で、加齢に伴い後退しやすいとされた。一方で、結晶性知能(crystallized intelligence)なるものが存在し、これは過去の学習経験を高度に適応して得られた判断力や語彙や言語的知識、社会的知識などが該当する。この知能は加齢による悪影響は限定的で、常に高度化できる余地があるとした。中高年労働者に発揮が期待される能力が後者であることは言うまでもない。

高齢者労働者の特性と課題①(高齢者の能力問題)

- Park, Lautenschlager, Hedden, Davidson, Smith, & Smith (2002)は、20～89歳の345人を対象に3日間に及ぶ認知実験・検査を実施し様々な課題を比較した。その結果、処理速度、ワーキングメモリ(working memory)、長期記憶(エピソード記憶)に関する課題は20歳代をピークに加齢と共に低下するのに対し、世界知識・語彙(意味記憶)に関する課題は20歳代以降も徐々に上昇し、その後も維持された。
- ・NIRA(2016)が「職業特性と高齢者特性」と題した研究で高齢者の特性と仕事に求められる特性の関係に発生する3つのミスマッチの存在を明らかにした。第1のミスマッチは、職務活動におけるミスマッチである。現在の高齢者の就業は得意よりも不得意な活動に偏っている傾向が見られた。第2のミスマッチは個性・人柄および職務環境におけるミスマッチである。シニアの人格や個性を生かせる場は限られており、高齢者が不得手とする職務環境に当てはまる職業ほど高齢者の就業が多いという実態がある。最後の第3のミスマッチは経験と知識におけるミスマッチである。長年にわたり蓄積された経験や知識はシニアの優位性が発揮できる特性であるが、日本の職業ではこれらを重要視する見方は総じて低調である。

高齢者労働者の特性と課題② (高齢者の報酬問題／年功賃金のジレンマ)

- Lazear (1979) によって提唱された「後払い賃金仮説」。これはわが国の年功賃金の合理性をよく解説するものとされてきた。
- 年齢に応じて上昇する賃金カーブと個々の労働者の経験・技能の蓄積などに伴う生産性の上昇カーブが比較される。理想としては二つのカーブが平行していくことが望ましい。つまり、年々の生産性上昇に見合う賃金が支払われるからである。
- 年功賃金はこれまでの内外での数多く研究で実証されてとおり、賃金カーブは若年期で生産性よりも低く始まるが傾斜は生産性カーブの傾斜よりもかなり急なものなる。
- したがって若年期は生産性を下回る割安な賃金水準となるが、急な賃金カーブが上昇するほどに生産性は伸びないため、両カーブがクロスする逆転点を迎える。これを経た中高年期には、生産性を上回る割高な賃金を得る、という構造となる。この若年期の割安状態は、本来払われるべき賃金が支払われていないとみなして企業側に債務、従業員側に債権が発生しているといえる。
- この点から「債権債務仮説」とも呼ばれる。

高齢者家計での医療費負担

- 現在の年齢階層別での患者負担の平均額だが、雇用延長期間となる65-69歳層では年間で80万円を超える重い負担額となっている。
- これは全年齢層のなかで最も大きな負担額である。
- ただし、考慮すべきはこの値は平均額であって個々の健康状態に応じて一定範囲の差異があるとが推測される。
- つまり、健康が良好な高齢労働者であれば、このような大きな負担とはならないと考えられる。

年齢階層	患者負担医療費(年間:円)
20～24	109,910
25～29	149,879
30～34	194,179
35～39	249,639
40～44	314,704
45～49	334,780
50～54	378,923
55～59	458,843
60～64	667,394
65～69	800,731

[平成26年度(4～3ベース)]

診療費、調剤食事・生活療養、訪問看護、療養費等の総計

「医療保険に関する基礎資料(厚生労働省)」より作成

2. 研究目的

- こうした状況から考えられる点は、70歳雇用時代において高齢労働者の健康というものが医療費負担という家計負担問題として、また一方で労働生産性の維持、ひいては賃金水準の維持という家計収入問題にも深く関わってくるものと考えられる。
- 当然、彼らの勤務先企業にとっても、高齢労働者を人材として、戦力として維持し、活用することは人的資源管理上、重要な課題となるため労働生産性の維持は重要なテーマとなる。
- まず、企業に求められる点は若年期、中年期の現役時から健康維持・促進支援によって健常期を長く維持させることで生産性の低下をできるだけ抑制する対応が必要となるであろう。それは単独で健康保険組合を有する企業にとってはコスト負担としても重要なテーマとなる。同時に高齢期にある従業員家計での医療費負担を軽減することもつながり、生活の安定が良好な労働力としての確保に寄与することは間違いないだろう。

- 目的1. 高齢期の労働者の生産性を健康状態の関連性のなかで計測、把握し、同時にその変動要因を網羅的に明らかにする
 - 変動要因に関してメンタル、フィジカル両面での詳細な現状と職歴、治療歴など履歴的な情報も測定する。
- 目的2. 高齢期の労働者の生産性とそれまで勤務経緯を通じての企業支援(福利厚生等)との因果性を検証し、有効な支援のあり方を検討し、特定する
 - これは「人的資本投資としての福利厚生」と視点から、投資手段としての福利厚生(自己啓発、健康予防、経済支援等)が、投資成果としての労働生産性にどのように反映されているかを検証する
- 目的3. 70歳雇用延長時での高齢期の労働者における家計状況について医療費負担に着目した試算を行う。このとき健康状態別の差異を明確にする。