



日本福利厚生研究会


70歳雇用時代の福利厚生支援 ー生産性維持のための健康支援の在り方ー

2022.7.15. ギルド研究会

河本 淳孝

解題：70歳雇用時代と福利厚生

		高年齢者雇用 にかかる法規制等	(参考) 福利厚生の動向	(参考) 雇用の動向
'1960 '1970	高度成長 オイルショック	55歳定年	—	終身雇用 年功賃金
'1980 '1990	バブル成長 バブル崩壊	60歳定年 (1986努力義務、1998義務)	生涯福祉 1983藤田 1986桐木	非正規化 希望退職
'2000 '2010	いざなぎ景気 リーマンショック	65歳就業機会確保 (2000努力義務、2013義務)	戦略的福利厚生 2004西久保	中折れ賃金 新リストラ
'2020	金融緩和景気	70歳就業機会確保 (2021努力義務、義務化未定)		女性活躍 高齢者雇用


人生100年時代構想
(官邸)
戦略的生涯福祉
2022河本

・1973年までは、雇用と年金の接続への配慮から多くの企業が55歳定年
 ・1973年に厚年受給開始（男子）の55歳から60歳へ引き上げが完了。その後は定年を60歳に引き上げる法改正に向けた動き

出所：筆者作成

研究の目的と手法

◇ 目的

1 西久保（2020）の継承と発展

継承する研究：「介護との両立に伴う労働生産性損失の測定とその影響（西久保 2020）」

発展の方向性：①高年齢労働者を含む②介護以外を含む

2 西久保・河本（2022）_労働の長期化がわが国の労働生産性および福利厚生に及ぼす影響を考える

主問①：「ペース配分」現象（「労働生産性カーブの下方シフト」）等が生じるか否か

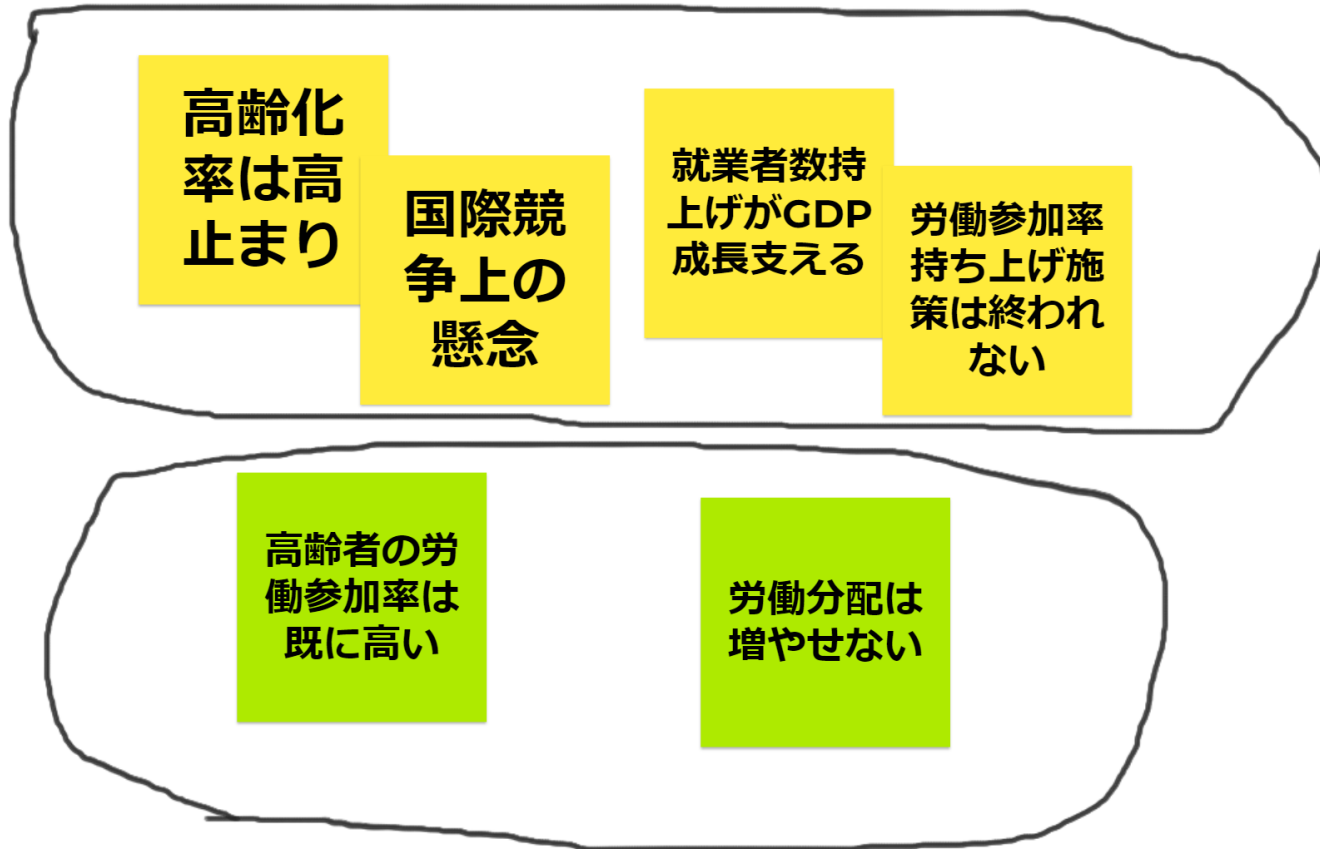
主問②：生じる場合、「労働生産性カーブの下方シフト」について、福利厚生にできることはあるか否か

◇ 手法

仮説体系：所与とする環境を整理して仮説体系を構築

定量調査：従業員調査と事業主調査を用いて主な仮説のいくつかを検証

所与とする日本の環境



主な仮説の体系

