

土地総研リサーチ・メモ

不動産業の就業構造について その5～高齢者雇用～

2020年5月7日

(はじめに)

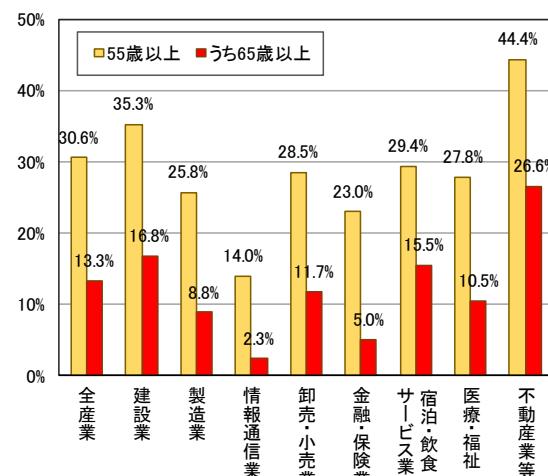
今般は、不動産業の就業構造についてトピック的に取り上げることを意図している。すでに、その1からその4までで、非正規雇用、転職・再就職、副業・兼業、職業訓練・自己啓発、育児、介護について取り上げてきたが、本稿では高齢者雇用について取り上げることとする。なお、高齢者とは、世界保健機関(WHO)の定義では65歳以上の人を意味するが、60歳定年制を採用している企業が多い中で65歳以上の就業者のみに焦点を当てては対象が狭すぎる。法律上は55歳以上の人を高年齢者と定義して様々な措置が講じられていることもあり(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年齢者雇用安定法」という。)第2条第1項・同法施行規則第1条)、本稿でも55歳以上の就業者を念頭に置くこととする。今回も、最新の統計データに基づく不動産業と主要産業¹との比較を軸に行うこととする。

(高齢者雇用の実態)

まず就業者に占める高齢者等の割合について産業別に比較する。図1は、就業者全体に占める高年齢者の割合を産業別に示したものである。55歳以上の高年齢者の割合でみても、65歳以上の高年齢者の割合でみても、不動産業等²は他の産業よりもその割合が明らかに大きくなっている。ただし、この数字のみをもって不動産業等においては高齢者雇用に前向きであるとはいえない。

図2は、高年齢就業者の従業上の地位・雇用形態でみた割合を産業別に示したものである。不動産業等の場合、他産業に比べて自営業主や役員の割合が明らかに多く、ほぼ半分を占めている。自営業主には定年ではなく、役員についても定年制の対象外、あるいは役員以外の雇用者に比べて定年年齢が高いことが多い。したがって、不動産業等については、自営業主や役員の割合が高いことが高年齢就業者の割合が他産業に比

図1. 産業別でみた就業者全体に占める高年齢者の割合



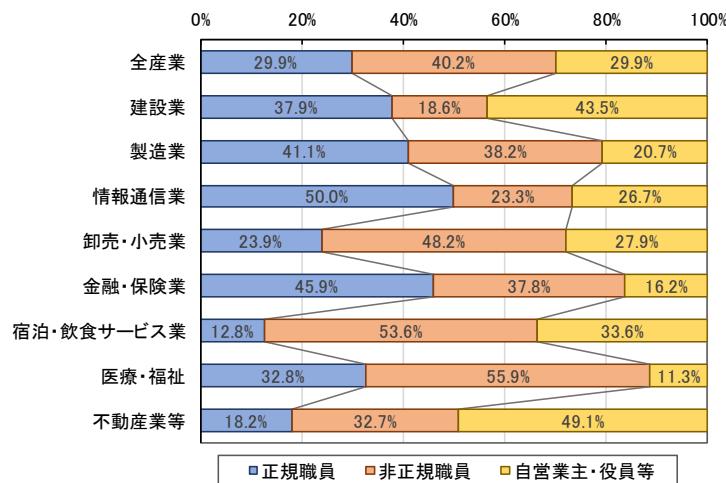
資料:2019年労働力調査(総務省統計局)より作成。

¹ 主要産業の趣旨については、その1の脚注2及びその3の脚注1を参照。産業の名称は適宜簡略化している。

² 日本標準産業分類(総務省統計局)における産業大分類では、不動産業は物品賃貸業と合わせて分類項目とされているため、不動産業・物品賃貸業を不動産業等と称することとする。なお、この中で不動産業の占める割合は、従業者数で81.8%、事業所数で92.6%を占めており(「平成28年経済センサス」(総務省統計局))、不動産業・物品賃貸業の傾向は、ほぼ不動産業の傾向を示していると考えられる。

べて高い原因となっているものと考えられる。

図2. 産業別でみた高年齢就業者の従業上の地位・雇用形態別の割合



注)「自営業主・役員等」とは、自営業主、家族従業者及び役員をいう。

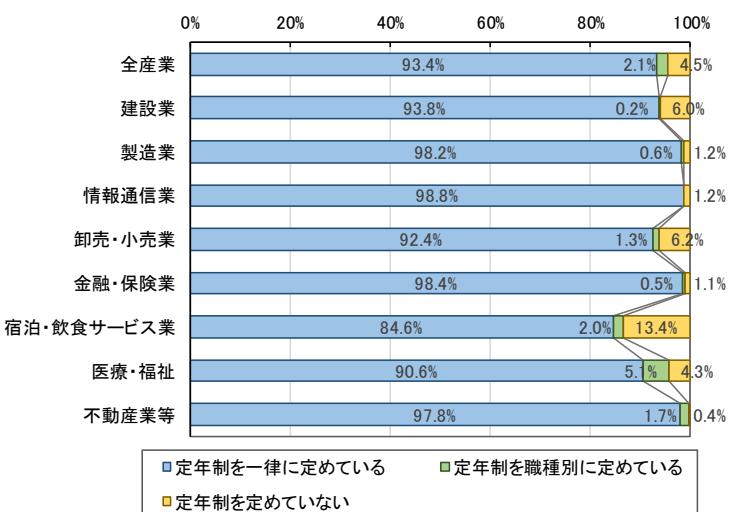
資料:2019年労働力調査(総務省統計局)より作成。

(定年制について)

事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない(高年齢者雇用安定法第8条)。また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられていることから、雇用と年金の着実な接続の趣旨から65歳が定年を定める場合の一つの基準ともなっている。

図3は、定年制のある企業の割合、定年制のない企業の割合を産業別に比較したものである。ほとんどの産業では95%前後の企業が定年制を有している中で、宿泊・飲食サービス業のみ定年制のない企業の割合が約13%に上っている。定年制を廃止することは、高年齢者が働き続けるための一つの方策ではあるのだが、宿泊・飲食サービス業において定年制を定めていない企業が多いのは、高年齢者の雇用担保のためというよりも労働力が逼迫していることなどによるところが大きいのではないか。また、定年制を職種別に定めている企業の割合は、医療・福祉が最も高くなっている。これは医師をはじめとした一部の国家資格保持者とそれ以外の雇用者とで定年年齢に差をつけていることによるものと考えられる。不動産業等については、定年制を定めていない企業はほとんどない。定年制を職種別に定めている企業の割合も大きく

図3. 産業別でみた定年制の有無に係る企業割合



資料:平成29年就労条件基本調査(厚生労働省)より作成。

なく、ほとんどの企業が一律に定年制を定めている。

図4は、定年年齢別の企業の割合を産業別で比較したものである。60歳を超える定年年齢を定めている企業の割合は、産業によってかなり差がある。宿泊・飲食サービス業、医療・福祉、建設業において60歳超の定年年齢を定めている企業の割合が高くなっている。いずれも労働力が逼迫している産業である。他方、金融・保険業において、60歳超の定年年齢を定めている企業の割合の低さが目立つ。IT化の進展に伴い労働力の余剰が生じていることによるのであろうか。不動産業等については、概ね全産業並みであり、8割強の企業は60歳定年制をとっている。

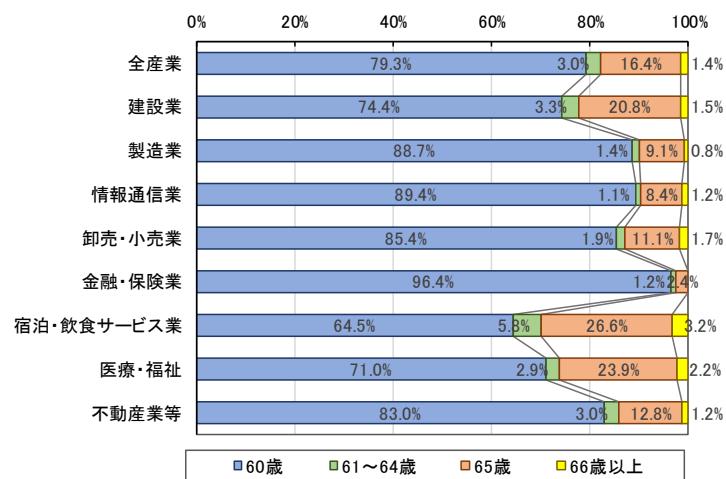
(継続雇用制度について)

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、高年齢者雇用確保措置を講じなければならない(高年齢者雇用安定法第9条第1項本文)。高年齢者雇用確保措置としては、定年の引上げ、継続雇用制度、定年の定めの廃止があるが(同項第1号～第3号)、これらのうち定年の引上げ、定年の定めの廃止を行っている企業の割合については、前章で触れたとおりである。そこで以下では、継続雇用制度について取り上げる³。

継続雇用制度とは、現に雇用している高年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で雇用する制度をいう(同項第2号括弧書き)。雇用先としては、定年前の雇用事業主以外に、その親会社・子会社・グループ会社等も認められる(同条第2項、同法施行規則第4条の3)。継続雇用制度には、勤務延長制度(定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度)と再雇用制度(定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度)とがある⁴。

図5は、一律定年制のある企業における継続雇用制度の内容について、産業別に比較したものである。再雇用制度のみを設けている企業の割合が大多数を占める中、宿泊・飲食サービス業や医療・福祉では、両制度を併用する企業の割合も比較的高くなっている。なお、継続雇用制度を有しない企業もある程度の割合存するが、これは定年年齢を65歳以上に設定していることによるものと考えられる。定年年齢65歳以上の割合が最も高い宿泊・飲食サービス業は、制度なしの割合も最も高くなっている。不動産業等については、概ね全産業並みの数値となっている。

図4. 産業別でみた定年年齢別の企業割合



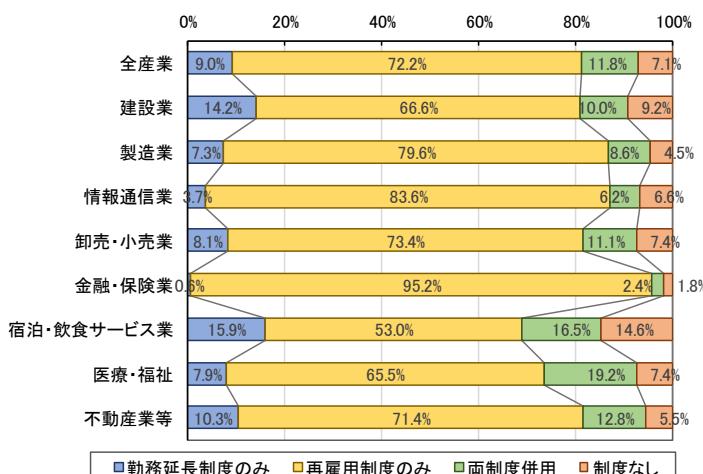
注)一律定年制を定めている企業における定年年齢別の割合を示す。

資料:平成29年就労条件基本調査(厚生労働省)より作成。

³ ちなみに、定年の引上げ・廃止も含めた高年齢者雇用確保措置全体の実施状況は、実施済企業の割合が99.8%(不動産業等では99.9%)とほぼ全ての企業が導入済みとなっている(令和元年「高年齢者の雇用状況」集計結果(令和元年11月 厚生労働省)p11)。

⁴ 「平成29年就労条件総合調査・調査の説明」(厚生労働省)p8。

図 5. 産業別でみた継続雇用制度の内容別割合

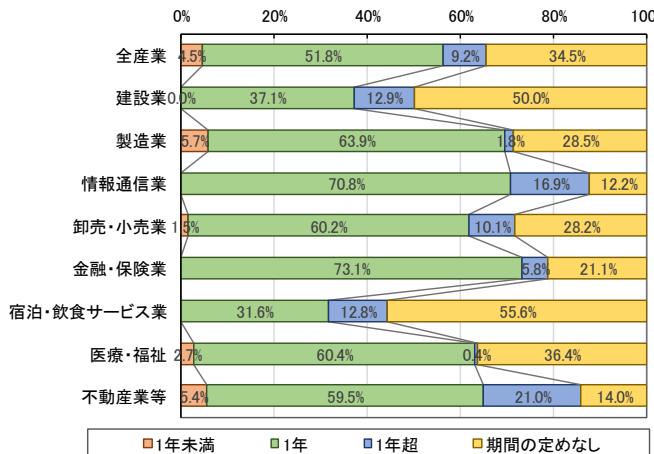


注)一律定年制を定めている企業における継続雇用制度の内容別の割合を示す。

資料:平成 29 年就労条件基本調査(厚生労働省)より作成。

約期間が 65 歳前に終了する場合であっても、65 歳までは契約更新が可能であり、事業主はその旨周知をしなければならないとされている⁵。

図 6. 産業別にみた継続雇用の契約期間の長さ
(勤務延長制度)



注)一律定年制を定めている企業における継続雇用の契約期間の長さ別の割合を示す。

資料:平成 29 年就労条件基本調査(厚生労働省)より作成。

図 6. 産業別にみた継続雇用の契約期間の長さ
(再雇用制度)

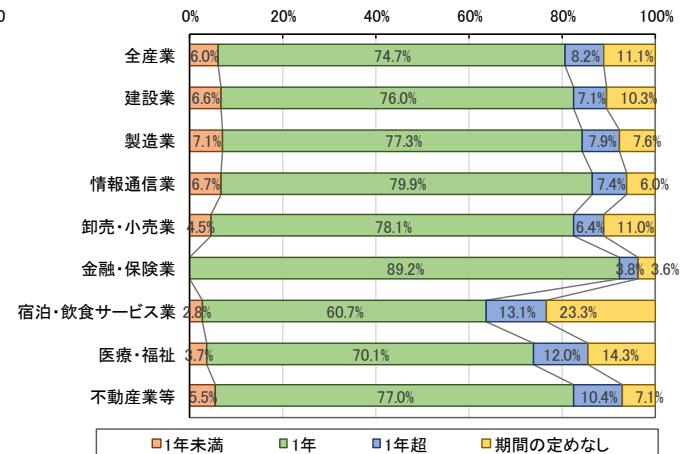


図 7 は、一律定年制のある企業における定年退職時と比較した継続雇用時の賃金水準について、勤務延長制度と再雇用制度とに分けて産業別に示したものである。いずれの産業においても、勤務延長制度による場合の方が、再雇用制度による場合よりも賃金水準が高くなっている。これは、勤務延長制度の場合従前の労働契約が継続することになるため、勤務時間等の条件が維持されることが多いのに対して、再雇用制度の場合はいったん従前の労働契約が途切れ、勤務時間が短縮されるなど雇用条件が大きく変わることが多いことによる。特に金融・

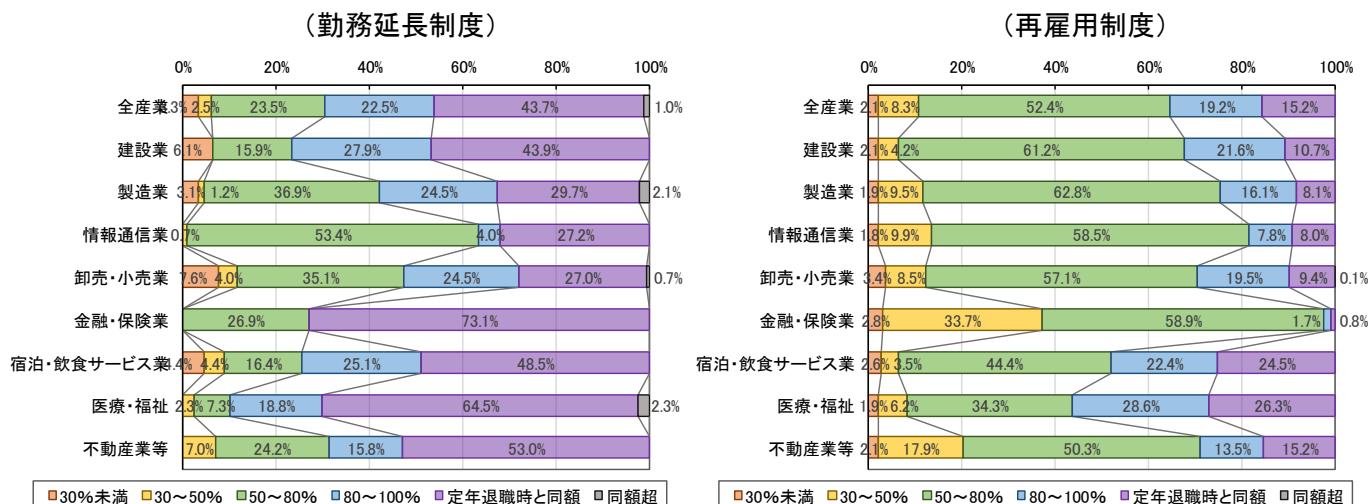
⁵ 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針(平成 24 年 11 月 厚生労働省告示第 560 号)第 2.4.(4)。

図 6 では、一律定年制のある企業における継続雇用の契約期間の長さについて、勤務延長制度と再雇用制度とに分けて産業別に示した。勤務延長制度の方が契約期間を長めにする傾向があるものの、概ね契約期間を 1 年とする企業の割合が大きい。その中で宿泊・飲食サービス業において契約期間を 1 年超ないし契約期間の定めなしとする割合が高くなっている。このあたりは高年齢就業者も含め労働者ができる限り職場に留めおきたいという意向が強いということであろうか。不動産業については、勤務延長制度における契約期間 1 年超の割合が他産業に比べて高くなっているが、その理由はさだかでない。

なお、継続雇用制度の趣旨にかんがみ、契

保険業においては、勤務延長制度と再雇用制度との差が大きい(ただし、金融・保険業において勤務延長制度を採用する企業の割合が極めて低いこと(図 5 参照)にも留意する必要がある。)。また、医療・福祉は、いずれの制度による場合においても、他産業に比べ給与水準の低下の度合いが小さくなっている。不動産業については、概ね全産業と同様の傾向を示している。

図 7. 産業別にみた継続雇用時の賃金水準



資料: 平成 29 年就労条件基本調査(厚生労働省)より作成。

(高年齢者の転職・再就職)

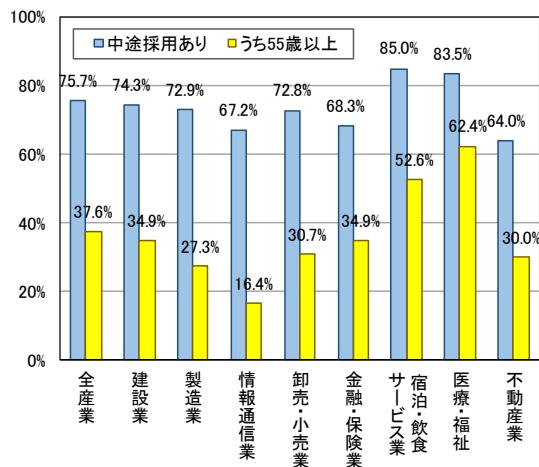
事業主は、その雇用する高年齢者等が解雇等により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置(再就職援助措置)を講ずるよう努めなければならない(高年齢者雇用安定法第 15 条第 1 項)。ここで再就職援助措置としては、①教育訓練受講等求職活動のための休暇の付与、②①の休暇日についての賃金支給等求職活動に対する経済的支援、③求人の開拓、再就職のあっせん等、④再就職に資する教育訓練、カウンセリング等のあっせん、⑤事業主間で連携した再就職の支援体制の整備が挙げられている⁶。また、事業主は、離職予定高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、求職活動支援書を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない(同法第 17 条第 1 項)。さらに、事業主は、公共職業安定所等による支援を積極的に活用するとともに、事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図るものとされている⁷。

そこで、以下では高年齢者の転職・再就職の実態について、企業側、就業者側の双方から分析を試みることとする。図 8 は、中途採用を行った企業の割合を中途採用全体と高年齢者の中途採用とに分けて産業別に示したものである。要は、中途採用、なかんずく高年齢者の中途採用にどの程度前向きかを表している。中途採用全体では産業間の違いはあまり大きくないが、高年齢者の中途採用に限ると、産業によって実施割合にかなり差がある。医療・福祉や宿泊・飲食サービス業の割合が高く、情報通信業や製造業の割合が低い。労働力の流動性が高く労働者不足の目立つ産業で高くなっているようにみえる。情報通信業の割合が低いのは、産業の性格上高年齢者では対応しにくい業務が多いからであろうか。不動産業については、中途採用を行う企業の割合自体が他産業に比べて低いが、そのうち高年齢者採用の占める割合は半分弱とほぼ全産業と同じ割合となっている。

⁶ 高年齢者等職業安定対策基本方針(平成 24 年 11 月 厚生労働省告示第 559 号)(以下「基本方針」という。)第 3.2.(2)。

⁷ 基本方針第 3.2.(4) (5)。

図 8. 産業別でみた中途採用を行った企業の割合とこのうち高年齢者の中途採用を行った企業の割合



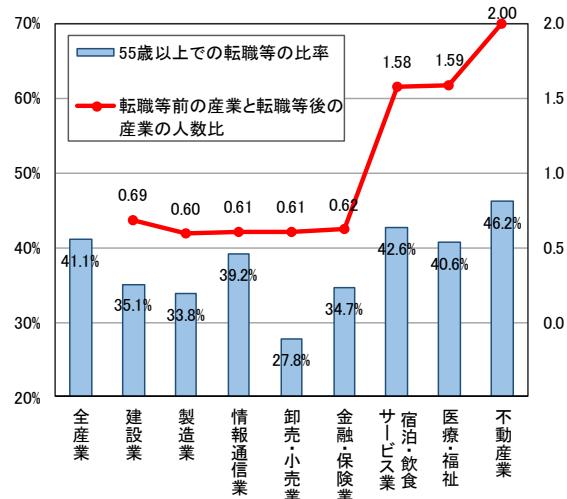
注)2014年4月から2015年6月までに中途採用を行った企業の割合を示す。

非正規職員としての採用も含む。

資料:「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月 独立行政法人労働政策研究・研修機構)より作成。

人数と転職・再就職後の業種が当該産業であった人数との比については、二分された傾向が見られる。建設業、製造業、情報通信業、卸売・小売業、金融・保険業は、0.6~0.7と1を切っているのに対して、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉は、1.5超となっている。理由はさだかでないが、前者の産業においては定年退職後の再就職において同じ業種に就く割合が低いこと、後者の産業では定年退職した者の主な就業先となっていることなどが影響しているのではないか。不動産業については、この数値が2.0と非常に高く、転職・再就職経験のある高年

図 9. 産業別でみた高年齢での転職等の割合と転職等における前後の比



注)「55歳以上での転職等の比率」とは、55歳以上の転職・再就職経験者のうち、直近の転職・再就職時に55歳以上であった者の割合をいう。

「転職等前の産業と転職等後の産業の人数比」とは、55歳以上の転職・再就職(直近のものに限る)における転職・再就職前の産業が当該産業であった人数に対する転職・再就職後の産業が当該産業であった人数の比を示す。

雇用形態には限定はない。自営業主、役員、パート・アルバイト等も含む。

転職・再就職経験者には、現に働いていない者(リタイアした者や現に求職中の者など)を含む。この場合最後の就業時における産業区分で分類している。

資料:「中高年齢者の転職・再就職調査」(2016年4月 独立行政法人労働政策研究・研修機構)より作成。

⁸ ただし、データ集計の関係上、転職前後の産業が同じであった就業者については、「他産業へ出していく高年齢者数」と「他産業から入ってくる高年齢者数」の双方に含まれている。

図9は、55歳以上の転職・再就職経験者のうち、直近の転職・再就職時に55歳以上であった者の産業別の割合、及び個々の産業別に55歳以上での転職・再就職における転職・再就職前の産業が当該産業であった人数と転職・再就職後の産業が当該産業であった人数との比を示したものである。前者は、産業別に高年齢になってからの転職・再就職がどの程度しやすいかを示し、後者は、産業ごとに他産業へ出していく高年齢者数に対する他産業から入ってくる高年齢者数の比⁸を求めることで、転職等の際の産業別の高年齢者の選好度を示そうとしたものである。

高年齢での転職・再就職経験者の割合は、概ね3割半ばかり4割強となっている。ただし、卸売・小売業の割合がやや低くなっている。55歳未満のパート労働者が多数入ってきていることによるものと考えられる。不動産業は、高年齢での転職・再就職経験者の割合が他産業に比べてやや高く、年齢を重ねてからでも比較的就業しやすい業種なのかもしれない。

各産業の転職・再就職前の業種が当該産業であった

齢就業者の中には、高年齢になってから新たに不動産業に就いた人の割合も多いことが窺われる⁹。やはり不動産業は、高年齢者を含め中途採用自体は多くないが、転職者にとっては年齢を重ねてからでも比較的就業しやすい業種といえるのではないか。

(むすび)

以上、高年齢者の雇用を巡る状況について産業別に概観してみた。不動産業に関しては、定年制や継続雇用制度についてはあまり特徴がみられないものの、転職・再就職の場面では高年齢者の選好度合いが比較的高いようである。

高齢者雇用に係る制度や企業の取組みは、現在のところもっぱら 65 歳までの雇用確保を念頭に置いている。しかしながら、人生 100 年時代を迎えるこれからは 70 歳までの就業機会の確保をめざしていく必要がある¹⁰。そのためには、制度の改正やさらなる企業側の取組みが求められることになる。不動産業においても、これらを見据えてさらなる対応が期待されるところである。

(齋藤 哲郎)

⁹ なお、高年齢者に限らない転職者全般についても同様の傾向がみられる。不動産業は、入職者に占める転職入職者の割合や入職超過率(入職率(常用労働者数に対する入職者数の割合)から離職率(常用労働者数に対する離職者数の割合)を引いたもの)が主要産業と比べても最も高く、転職者等からの選好度が強いと考えられる(拙稿「不動産業の就業構造について その 1 ~非正規雇用、転職・再就職~」(2020 年 1 月 31 日付けリサーチ・メモ) p5~6 参照。)。

¹⁰ 成長戦略実行計画(令和元年 6 月 閣議決定) p32~33。