

# 高年齢者雇用ルールの変更とその影響

## — 希望者全員の65歳までの雇用確保義務化 —

2013年度以降、特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、国は2013年度より、希望者全員の65歳までの雇用確保を企業に義務づけることを検討している。こうしたルール変更は企業にどのような影響を与えるのだろうか。

### 高年齢者雇用の現行ルールと企業の対応状況

高年齢者雇用安定法は、定年を定める場合は60歳以上とした上で、原則希望者全員に65歳までの雇用確保措置を導入することを企業に義務づけている。65歳までの雇用確保措置には、「定年年齢の引き上げ」や「定年の撤廃」以外に、「継続雇用制度の導入」が認められている。継続雇用制度には①定年に達した従業員を引き続き雇用する「勤務延長制度」と、②定年に達した従業員をいったん退職させ、再雇用する「再雇用制度」がある（図表1）。

継続雇用制度では、労使協定に基づいて対象者の基準を設けることが認められている。ただし具体性・客観性に欠ける基準、他の労働法規等に反する基準などは認められない。

多様な高年齢者の雇用確保措置のうち、多くの企業が採用しているのが「再雇用制度」だ。この制度には、労働者が定年でいったん退職するため、再雇用時に新たな労働条件を設定できるメリットがある。

### 見直されるルール

国は、2013年度より、高年齢者雇用に関わるルールを見直す方向だ。その最大のポイントは、企業が継続雇用の対象者基準を設定できる制度を撤廃し、希望者全員を継続雇用の対象とすることである（以下、「基準撤廃」と呼ぶ）。背景には、特別支給の老齢厚生

年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が2013年度より段階的に引き上げられることを受け、60歳代前半での収入の空白を避ける目的がある。

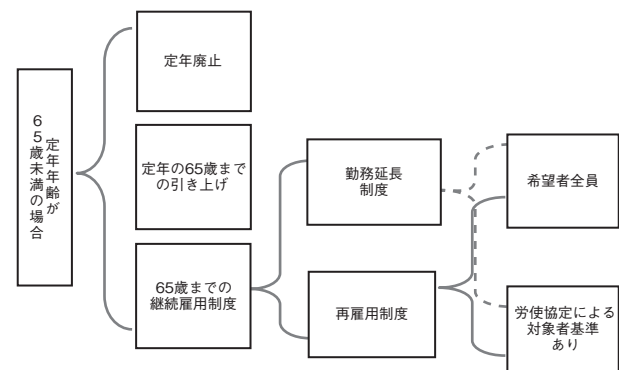
ただし、これには経過措置が設けられる見通しだ。具体的には、年金支給開始年齢の引き上げに沿って、基準撤廃が適用される年齢も段階的に引き上げられる公算が大きい（以下、ある年次に基準撤廃の対象となる年齢の人を「該当年齢者」と呼ぶ）。

### 企業の人件費負担は拡大

厚生労働省によれば<sup>(注1)</sup>、2011年6月1日時点で過去1年間に定年を迎えた人のうち、75%が継続雇用を希望したが、うち基準に該当せず離職した人は2%にとどまった。基準撤廃は、企業にどの程度の影響を及ぼすのだろうか。

ここで、定年到達者のうち、これまで継続雇用され

●図表1 65歳までの雇用確保措置の選択肢（現行制度）



（資料）みずほ総合研究所作成

（注1）本稿で用いた継続雇用等の実績となるデータは、厚生労働省「高年齢者の雇用状況」（2011）、同「高年齢者雇用実態調査」（2008）に基づく。

なかった人が全員継続雇用されると仮定し、影響を見たのが図表2〔試算1〕である。ここでは「基準撤廃により」、①継続雇用希望者(75%)のうち、これまで基準に該当せず離職していた2%が継続雇用されることに加え、②これまで継続雇用を希望しなかった25%の人が継続雇用を希望し、全員継続雇用される最大のケースを想定している。

これによると、該当年齢者に支払われる賃金総額は上記①と②により2013年度に0.4兆円、2020年に1.1兆円、2025年度に1.9兆円増加する。2000年代の企業の人件費は年平均195兆円なので、企業の人件費を2013年度に0.22%、2020年度に0.57%、2025年度に0.99%押し上げる計算となる。

## 年金の支給開始年齢の引き上げによる影響も大

ただし、上記の試算は基準撤廃の影響を過大評価している可能性が高い。年金支給開始年齢の引き上げにより、基準撤廃がなくても、今後は継続雇用を希望する人が増えると見られるためである。

継続雇用を希望しなかった人にその理由を尋ねた調査(二つまでの複数回答)では、「継続雇用制度が希望に合わないこと」を挙げた人が18%、「他社や非営利組織(NPO)などでの就業」を挙げた人が18%、「定年後に働きたくない」を挙げた人が67%、これらのいずれでもない「その他」を挙げた人が22%に上った。つまり、「定年後に働きたくない」という理由が大きな位置を占めている。

「定年後に働きたくない」という選択は、年金の存在が支えていた面が大きいと考えられる。裏を返せば、年金支給開始年齢の引き上げは、これらの人の継

続雇用希望を大きく高めると考えられる。

そこで、上記も参考に、これまで継続雇用を希望しなかった人の67%が「年金支給開始年齢の引き上げにより」継続雇用希望に転じる一方、22%が「基準撤廃により」継続雇用希望に転じると仮定し、後者の影響を試算した結果が図表2の〔試算2〕である。

これによると、「基準撤廃による」該当年齢者の賃金総額への影響は、2013年度に0.1兆円、2020年に0.3兆円、2025年度に0.6兆円の増加となる。これは企業の人件費を2013年度に0.06%、2020年度に0.16%、2025年度に0.28%押し上げることに相当する。基準撤廃のみの影響を見れば、最初の試算よりも人件費への影響は縮小する。

## 企業と国に求められる対応

今後、意欲や経験、能力の面で多様な高齢期の人材が職場に増えることは間違いない。企業は高齢期の人材の活用に、より本格的に取り組む必要に迫られている。具体的には、継続雇用者の職務や役割、評価をより反映した賃金制度を整備することや、高齢期の人材が高い生産性を発揮しやすい役割付与、職場環境の整備が課題となろう。

国の政策面での課題は、高齢期の人材を労働市場全体で活用する仕組みの構築だ。国は高齢期の人材の転職や労働者派遣を促進するルール策定や、一定の条件の下でこれを継続雇用の一形態とみなす制度を導入することなども検討すべきであろう。■

みずほ総合研究所 政策調査部

主任研究員 大嶋寧子

yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

●図表2 継続雇用者の増加が賃金総額・人件費に及ぼす影響

	2013年度		2020年度		2025年度	
	賃金総額の押し上げ額	人件費に対する割合	賃金総額の押し上げ額	人件費に対する割合	賃金総額の押し上げ額	人件費に対する割合
〔試算1〕 「基準撤廃」により、継続雇用希望者が大幅に増加し、さらに希望者全員が継続雇用されることの影響	0.4兆円	+0.22%	1.1兆円	+0.57%	1.9兆円	+0.99%
〔試算2〕 「基準撤廃」により、継続雇用希望者が増加し、さらに希望者全員が継続雇用されることの影響 (年金支給開始年齢引き上げの影響を取り除いたもの)	0.1兆円	+0.06%	0.3兆円	+0.16%	0.6兆円	+0.28%

- (注) 1. 試算の仮定に関する考え方や計算の詳細は、みずほレポート「希望者全員の65歳までの雇用確保義務化による影響」(2012年3月21日発行)を参照。  
2. 試算2では、これまで継続雇用を希望しなかった人の22%が「基準撤廃を受けて」継続雇用希望に転じるという仮定を置いた。これは、継続雇用非希望者の22%が、その理由に「継続雇用制度と自分の希望する労働条件のミスマッチ」でも「ミスマッチ以外の要因(他社やNPOなどでの就職や定年後に働きたくないこと)」でもない「その他」を挙げたことを参照している。  
(資料) 総務省「国勢調査」(2010)、同「労働力調査・詳細集計」(2010)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2010)、同「平成23年「高齢者の雇用状況」(6月1日現在)の集計結果」、同「高齢者雇用実態調査」(2008)、財務省「法人企業統計年報」(2010)より、みずほ総合研究所作成