

リサーチ TODAY

2013年 3月 7日

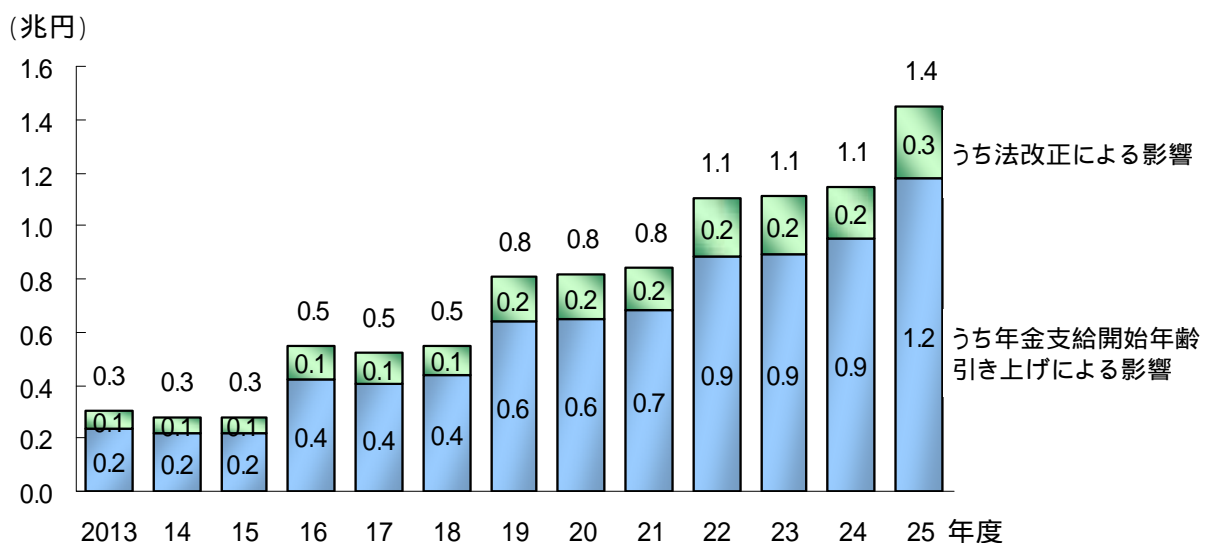
高齢者の人件費負担増と高齢者も働く社会

常務執行役員 チーフエコノミスト 高田 創

2013年4月1日に高年齢者雇用安定法の改正法が施行され、段階的に希望者全員を65歳まで雇用することが企業に義務付けられた。みずほ総合研究所では65歳までの雇用義務化について、先月「希望者全員を65歳まで雇用義務化」と題するレポートを発表した¹。我々の基本認識として、65歳までの雇用義務化による企業の負担が大きいなか、いかに高齢者の労働市場への参加促進を実現するかと同時に、日本の人口高齢化に沿った現実的な社会福祉・年金制度を実現することが成長戦略にも必要となる。

下記の図表は、法改正の結果として生じる企業の人件費の上昇をみずほ総合研究所で試算したものである。60～64歳の雇用者増により、2025年度の企業の人件費は現行比1.4兆円増加する。ただし、これは法改正による影響より、年金支給開始年齢の引き上げによる継続雇用希望者の増加の影響が大きい。

図表：60～64歳の継続雇用希望者の増加による人件費増加額の見通し



(注) 高年齢者雇用安定法の改正の影響を受ける世代の人件費増加額。法改正により2013年度以降は、継続雇用を希望する人の割合が75.2% (2012年調査で「基準あり」企業の継続雇用希望者割合) から81.7% (同「基準なし」企業の継続雇用希望者割合) になると仮定。また、「報酬比例部分」の支給開始年齢の引き上げを受けて、継続雇用を希望しない人の割合18.3%が7割程度低下すると仮定。法改正は「基準」廃止の経過措置を考慮。継続雇用後の賃金は定年前賃金の6割とした。四捨五入の関係で合計が一致しないことがある。

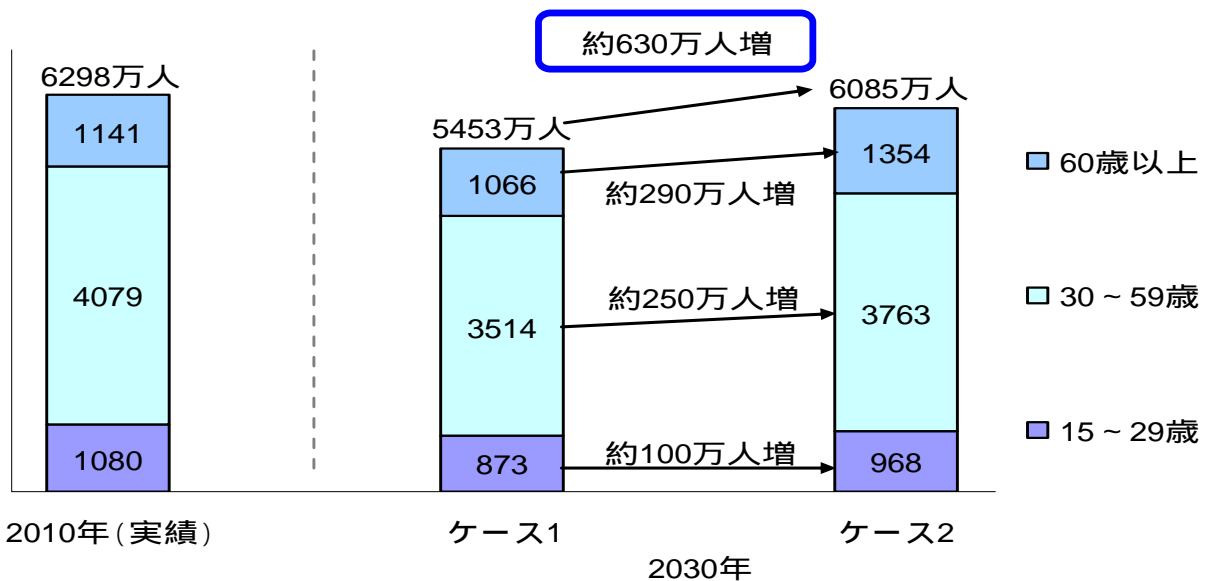
(資料) 総務省「国勢調査」(2010年) 同「労働力調査」(2010年) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2011年) 同「平成24年「高年齢者の雇用状況」集計結果」(2012年) 同「平成20年 高年齢者雇用実態調査」(2008年) よりみずほ総合研究所作成

¹ 堀江奈保子「希望者全員を65歳まで雇用義務化」(みずほ総合研究所「みずほインサイト」2013年2月20日)

以上のように法改正によって、企業にとって高齢者雇用に関する人件費負担が増加するマイナス面が注目される。ただし、今後、生産年齢人口が大幅に減少することが見込まれる日本にとって、高齢者雇用の推進によって就業者数の減少を抑制する効果も期待される。

次の図表は日本の2030年までの就業者数の見通しである。2012年8月に公表された厚生労働省の報告書では、経済が低成長で現在の労働力率が変化しない場合、2030年の就業者数は5,453万人となり、2010年の就業者数よりも845万人減少すると試算される(ケース1)。一方、適切な経済成長の実現に加え、女性、若者、高齢者等の労働市場への参加が進めば、2030年の就業者数は2010年と較べ、213万人の減少に止まるとされる(ケース2)。

図表:2030年までの就業者数の見通し



(注)1.ケース1は経済成長と労働参加が適切に進まないケース、ケース2は経済成長と労働参加が適切に進むケース。
 2.四捨五入の関係で合計が一致しないことがある。
 (資料)雇用政策研究会「雇用政策研究会報告書～「つくる」「そだてる」「つなぐ」「まもる」雇用政策の推進～」
 (2012年8月)

2013年4月から段階的に全ての企業に希望者全員の65歳までの雇用確保措置の実施が義務付けられるにあたっては、日本の将来の人口構成を見据えた中長期的な職場改善の実施や、人材育成の実施が必要とみずほ総合研究所は考えている。同時に、高齢者の継続雇用を前提としたうえで、社会保障や年金の水準を改めて議論し、若者世代との格差是正を現実的観点から行う必要もある。今日、安倍政権の課題は雇用拡大にあるが、高齢者に関する人件費負担の拡大が若年層を中心に雇用の入り口を狭めるようなことにならないための対応も同時に重要であり、プロビジネスの観点から企業に過度な負担感を感じさせない対応も必要である。

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。