

福利厚生レポート

高齢者雇用 [2021年2月発行]

お問合せ先
TEL:03-5533-5713
E-mail: fukurikosei@nissay.co.jp

70歳雇用推進の課題は？

～定年延長について考える～

ニッセイ基礎研究所 主任研究員 金 明中

○「改正高齢者雇用安定法(2021年4月施行)」により、70歳までの就業機会を確保するための措置が努力義務化。
○本稿では、現状、企業が実施している、高齢者就業確保措置の実施状況や、高齢者の意識等を踏まえ、70歳雇用推進にあたっての課題について説明します。

1. 「定年70歳時代」が到来

70歳まで現役で働く「定年70歳時代」が到来することとなりました。政府は、少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう高齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要だと判断し、70歳までの就業機会を確保する「改正高齢者雇用安定法(*1)」を2021年4月から施行することを決めました。

(*1) 高齢者雇用安定法の正式名称は「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」

改正された法律では、事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、『①70歳までの定年引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止、④高齢者が希望する場合、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤高齢者が希望する場合、70歳まで継続的に事業主が自ら実施する社会貢献事業、あるいは事業主が委託・出資(資金提供)等をする団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入』のいずれかの措置を講ずる努力義務が設けられました。

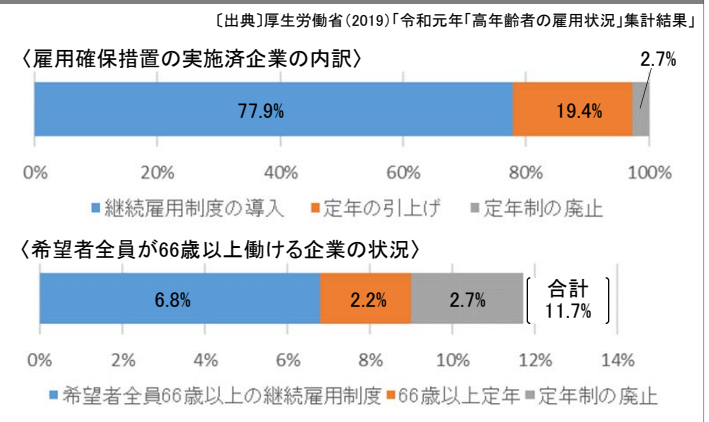
現行制度は2013年4月の「改正高齢者雇用安定法」によって施行され、2025年4月までにすべての企業が、『①65歳までの定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入(希望者全員)、③定年制の廃止』のいずれかの措置を実施するように義務付けられています。今回の改正により2025年4月に先立って2021年4月から、企業には70歳までの就業機会確保が努力義務となりました。

2. 「改正高齢者雇用安定法」に対する企業の対応

では、2013年4月の「改正高齢者雇用安定法」施行以降の、企業の対応状況を見てみたいと思います。厚生労働省によると、65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業は99.8%(2019年時点)となっています。この実施済企業のうち、継続雇用制度を導入している企業は77.9%で、定年の引上げ(19.4%)や定年制の廃止(2.7%)を選択している企業を大きく上回っていることが明らかになりました。(図表1上段)

一方、希望者全員が66歳以上働ける企業は11.7%(希望者全員66歳以上の継続雇用制度6.8%、66歳以上定年2.2%、定年制の廃止2.7%)であることが確認されました。(図表1下段)

〈図表1〉雇用確保措置の内訳



継続雇用制度は、「高齢者雇用安定法第9条」の取り決めで、従業員の希望に応じて定年後も引き続き雇用する制度で、実際には『①再雇用制度(一旦定年退職した従業員を再び雇用する制度)』と『②勤務延長制度(定年に達した従業員を退職させることなく引き続き常勤の従業員として雇用する制度)』に区分することができます。

勤務延長制度は、再雇用制度に比べて、企業の人件費負担が大きいと、多くの企業は再雇用制度を実施しています。

人事院によると、2018年10月1日現在、定年制がある企業のうち、定年後の継続雇用制度がある企業の割合は97.0%で、そのうち「再雇用制度」がある企業の割合は95.3%(図表2のa、b、c、gの合計)となっていることが分かりました。

〈図表2〉継続雇用制度の有無別、制度の内容別 企業数割合 (母集団: 定年制がある企業)

〔出典〕人事院(2019)「平成30年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」

合計	継続雇用制度がある	制度の内容							継続雇用制度がない	不明
		a	b	c	d	e	f	g		
100.0	97.0	(91.0)	(3.5)	(0.7)	(4.4)	(-)	(0.2)	(0.1)	2.9	0.1

※単位% ※(-)内は継続雇用制度がある企業を100とした場合。

(次のページに続く)

一方で、企業にとって再雇用制度がメリットだけを持つ制度だとは言いきれないのが現状かと思えます。なぜならば、高年齢者が定年後に再雇用制度を利用して継続して働く場合、賃金が大きく引下げられ、働くモチベーションが低下し、その結果生産性が落ち、企業利益にマイナスの影響を与える可能性があるからです。

独立行政法人労働政策研究・研修機構^{(*)2}が60～69歳の高年齢者を対象に実施した調査結果によると、2019年時点で「普通勤務(フルタイム勤務)」に従事している高年齢者が50.6%と過半数を占める一方、短時間勤務に従事している高年齢者の割合は39.9%^{(*)3}で、半数近くを占めていることが分かりました。

雇用形態についてみると、正社員は21.4%に過ぎず、多くの高年齢者は、パート・アルバイト、嘱託、契約社員等の非正規雇用労働者として仕事をしていることが確認されました。

(*)2 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2020)「60代の雇用・生活調査」JILPT調査シリーズNo.199

(*)3 「普通勤務より1日当たりの労働時間が短い」(16.0%)、「普通勤務より1週間当たりの勤務日数が少ない」(9.8%)、「普通勤務より1日当たりの労働時間が短く1週間当たりの勤務日数も少ない」(14.1%)

このように、継続雇用者の多くが非正規雇用労働者として労働市場に参加しているのも一因で、定年後の賃金水準は定年前に比べて大きく低下しています。

独立行政法人経済産業研究所(2019)が定年を迎えた61～65歳に対して行った分析結果によると、「継続雇用者」の場合、定年後の賃金水準が定年前と比較して5割以下まで減少したと回答した割合は59.3%と、「継続雇用以外の方法で定年後も就業し続けている人」の48.2%を上回っていることが明らかになりました。(図表3)

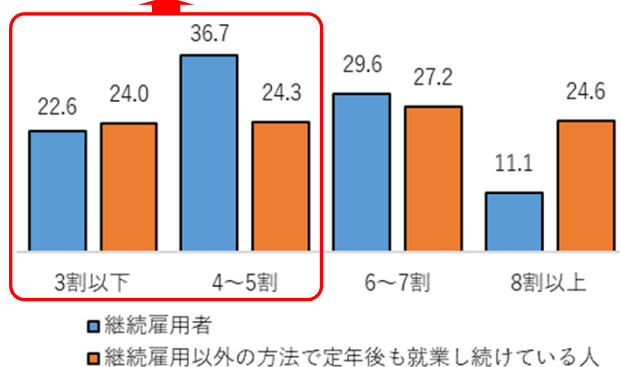
〈図表3〉定年後の賃金水準

〔出典〕独立行政法人 経済産業研究所(2019)「定年後の雇用パターンとその評価—継続雇用者に注目して」より筆者作成

〈定年後の賃金水準が定年時の5割以下の割合〉

継続雇用者：59.3%

継続雇用以外の方法で定年後も就業し続けている人：48.2%



3. 定年延長に対する高年齢者の意識

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査結果^{(*)4}によると、高年齢者が現在仕事をしている最も大きな理由としては、「経済上の理由」(76.4%)が挙げられました。これは2番目の「いきがい、社会参加のため」(33.4%)と3番目の「時間に余裕があるから」(22.6%)を大きく上回っています。

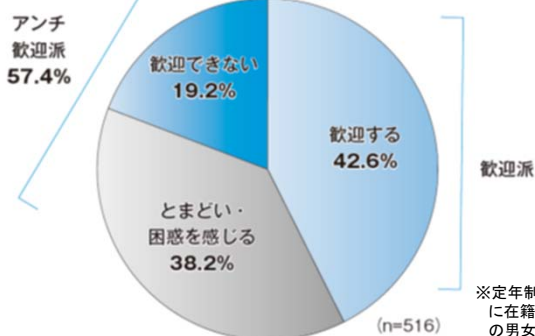
(*)4 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2020)「60代の雇用・生活調査」JILPT調査シリーズNo.199

また、定年後研究所が定年制度のある企業に勤務している40代・50代男女、および、定年制度のある企業に勤務し60歳以降も働いている60代前半男女、合計516人を対象に実施したアンケート調査(2019年6月4日)によると、

「70歳定年」(70歳定年あるいは雇用延長)について「とまどい・困惑を感じる」(38.2%)や「歓迎できない」(19.2%)と回答した「アンチ歓迎派」は57.4%で、「歓迎する」と回答した「歓迎派」の42.6%を上回りました(図表4)。「とまどい・困惑を感じる」最も大きな理由としては「収入が得られる期間が延びてよいが、その分長く仕事をしなければならないから」(65.5%)が、また「歓迎できない」最も大きな理由としては「自分としては60歳あるいは65歳以降は働きたくないから」(65.7%)が挙げられました。

〈図表4〉「70歳定年」に対する意見

〔出典〕一般社団法人定年後研究所「『70歳定年』に関する調査」



4. 今後の課題

高年齢者が希望するだけ長く働くことができる社会を構築することは望ましいことですが、企業にとっては高年齢者が対応できる業務を確保することが難しい場合もあります。また、高年齢者の場合は、経済的な理由で働かざるを得ないものの、体力の低下等が理由で既存の仕事を継続して担当することは難しいこともあります。

このような問題を解決し、70歳定年を推進するためには、高年齢者を必要とする企業に高年齢者が柔軟に異動できる仕組みの構築や、定年前から定年後の仕事を準備するための教育訓練や研修等の時間を増やす必要があるかと思えます(リカレント教育等)。

また、働く高年齢者のモチベーションを上げるためには、働く過程で不合理な待遇差が発生しないように注意する必要があります。2020年4月1日から全国の大企業で同一労働同一賃金が施行(中小企業は2021年4月から適用)されました。今までの判例と今後の判例を参考しながら、高年齢者にも同一労働同一賃金が適用できるように努力する必要があります。

最後に、今回の「改正高年齢者雇用安定法」では、新たな選択肢として「業務委託契約を締結する制度の導入」、「事業主自らのほか、事業主が委託や出資する団体が行う社会貢献活動に従事できる制度の導入」が設けられました。この選択肢は企業の負担を緩和させるための措置であると言えますが、新しい選択肢で働く高年齢者の場合は、既存に働いていた企業との雇用関係がなくなり、労働者保護の関連法が適用されにくくなる可能性も高いと考えられます。高年齢者は身体機能の衰えなどで労災に遭いやすいですが、労災保険に入らず、最低賃金の保障も適用されないこともあるかと思えます。

今後、より多くの高年齢者が働く意欲をもって労働市場に参加できるように、そして高年齢者の労働市場参加が労働力不足の解消や生産性向上、そして企業の利益改善につながるように皆の知恵を絞る時ではないかと思えます。

貴社・貴団体では「高齢者雇用」に関し課題やお困りの点はありませんか。

WS2020-955(2021.1.29)