

# 意見書「高年齢者雇用安定法改正に望む」を公表

労働政策審議会・雇用対策基本問題部会において示された「今後の高年齢者雇用対策について」に、希望者全員の65歳までの雇用を義務付ける「高年齢者雇用安定法」の法改正を求める意見が示されている。法改正が実施されれば企業経営に多大な影響を及ぼすことになるため、同部会の審議過程で、当会では、会員を対象に実施したアンケート結果もふまえながら、企業を取り巻く厳しい現状、社会保障制度の抜本的な改革の必要性を意見書として取りまとめ、2011年12月5日、厚生労働省、労働政策審議会等に提言した。

## 法改正に向けた議論

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下、「高齡法」もしくは「法」)では、65歳までの雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置(雇用確保措置)を取ることを求めている。このうち、②継続雇用制度を採用した場合には、労使協定でその対象となる者の基準を定めれば、必ずしも全員を雇用することまでは求められていない。

2013年度からの公的年金支給開始年齢の65歳への段階的引上げに伴い発生する無年金・無収入期間を解消するため、高齡法を改正し希望者全員の65歳までの継続雇用を義務付けることが議論された。

## 意見書の概要

### ■現行法への企業の対応

厚生労働省「高年齢者の雇用状況」(2011年10月12日)によると、高年齢者雇用確保措置を行っている企業の割合は95.7%である。

当会が会員に対して実施した高年齢者雇用に関する調査(2011年、

449社から回答)によると、回答企業の多くは、雇用確保措置として「継続雇用制度」を選択しており、一般的に嘱託社員として定年時の約5～6割の賃金を支払っている。

また、定年到達者に占める継続雇用の実績は、全産業平均74.1%と4人に3人が継続雇用されている。継続雇用の対象者の基準については、希望者全員を対象とし、基準を設けない企業も少なからずあるが、その多くは、労使協定で基準を規定している。その基準は、「健康状態が良好であること」「人事考課による一定以上の評価」が多く(以上、アンケート調査)、極端に厳しい基準を設けているとはいえない。

企業は、厳しい経済情勢のなかにおいても、景気変動に伴う生産量増減への対応や、高年齢者のモチベーションの維持や処遇問題などを抱えながらも、高年齢者雇用に一定の実績をあげているといえる。

### ■法改正の影響

高齡法の改正が実施されれば、人件費の増加、若年者雇用の抑制など、企業経営にとっては多大な負の影響を及ぼすことは必至である。

具体的な影響を示すため、以下の試算を行った。まず、法改正に伴って希望者全員を65歳まで雇用した

場合には労働費用が20.0%増加し、かつ支給開始年齢の引上げにより無年金となった60歳以降の減収分を賃金で補填した場合は54.9%のコスト増が見込まれる(図)。

次にマクロでみると、企業の賃金と社会保険料を合わせた企業負担は、2017年には3.6兆円にまで増加することが見込まれる(表)。この3.6兆円は企業の人件費(196.7兆円)を1.8%押し上げ、生産性の向上が見込めなければ、営業純益(17.0兆円)を21.1%押し下げることになる(財務省「法人企業統計」2009年度調査)。

また、法改正への対応として、新卒採用の中止・抑制を選択する企業は、300人未満の企業ほど多くなる傾向にある(アンケート調査)。

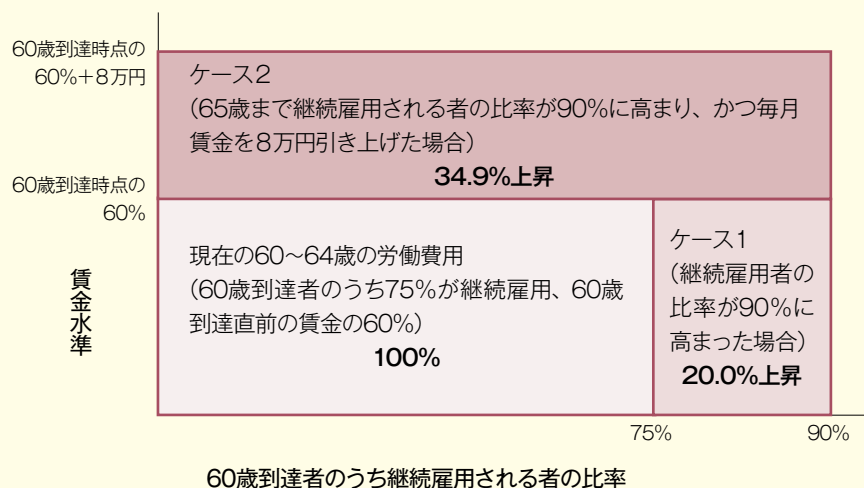
さらに、企業は賃金カーブの伸びを定年前から抑制することや、幅広い選択定年制を導入することが考えられ、結果として、労働者の生活設計にも多大な影響を及ぼすことになる。

### ■社会全体で高齢者を活用する

法改正による企業経営への影響は大きい。企業は、希望者全員を65歳まで雇用することは、一定の条件がクリアできれば致し方ないと考えている(アンケート調査)。

## 高齢者雇用安定法改正に伴う「労働費用」に関する試算

〈図 企業における負担増〉



- ・ケース1では、非管理職・管理職とも20.0%の上昇が見込まれる。
- ・ケース2では、非管理職は34.9%上昇するため、ケース1の増加分と合せて54.9%の上昇が見込まれる。

一方、中長期的には、高齢者の活用は不可避な課題であり、多様な社会参加を促し、高齢者の有する技術・技能・経験を生かすべく雇用の流動性を高めて、高齢者を社会全体で活用する必要がある。具体的には以下の3点を実施すべきである。

一点めは、同一企業内で雇用を可能にするための改善策として、定年以降の労働条件や職務等の労働条件について企業の裁量を残すべきである(アンケート調査)。加えて、中小企業に対して、従業員規模別に適用時期に段階を設けるなど、ステップを踏んだ対応も必要である。

二点めは、産業界で高齢者を

活用するために雇用の流動性を高める仕組みとして、資本関係等をまったく有しない他社への転籍についても、高齢者雇用確保措置を講じたものと認める必要がある。

また、民間の再就職支援事業への規制を緩和、雇用保険の受給期間について、一定年齢以降の離職における給付日数の延長、産業雇用安定センター等の有効活用等、規制や制度の緩和により高齢者の再就職の機会を増やすことが求められる。

三点めは、雇用以外の社会参加の促進として、企業での就労だけではなく、独立起業や自営、有償ボランティアなど、雇用以外の就労も促進する必要がある。

〈表 マクロ経済への影響〉

年	人口(万人)	就業者増(万人)	企業負担(兆円)
2013	158.4	18.1	0.76
2014	315.2	36.0	1.51
2015	465.2	53.1	2.23
2016	606.5	69.2	2.91
2017	750.2	85.6	3.60

### ■社会保障制度の抜本改革が必要

現行の社会保障制度は、給付と負担の不均衡により、制度そのものの維持が困難になっている。

超高齢社会においては、高齢者がより一層勤労意欲を高めるとともに、高齢者を含めた雇用を創出するための経済産業政策が不可欠であるが、これと同時に、超高齢社会に適合する持続可能な社会保障制度の全体像を早期に明確化すべきである(アンケート調査)。

また、社会保障制度については、急速な高齢化により増え続ける給付を、今の制度に組み込まれている者の負担を増やす方策だけで賄おうとしていることに問題がある。

高齢者に限らず、若年者、女性、障がい者など、社会を構成するあらゆる者が働くことにより、社会保障費を負担する者を拡大するなど、雇用問題と社会保障制度改革をセットで考えていく必要がある。

(労働政策部 角崎知子)

\*意見書の全文、アンケート調査の結果は、関経連ホームページを参照。