

意 11-08
2011年12月5日

高年齢者雇用安定法改正に望む

公益社団法人 関西経済連合会

はじめに

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、高齡法）は、わが国の人口構成の高齡化とともに、高年齢者の雇用促進が経済上の重要な課題であった1986年に「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が抜本改正されて制定された。高齡法制定により、60歳定年制の普及と、60歳から65歳までの高年齢者の雇用確保を図る施策が立法されてきた経緯がある。

2004年改正の高齡法（2006年施行）では、65歳未満の定年を定めている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度¹の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならないとされた。この改正の背景には、2001年度から2012年度にかけての公的年金支給開始年齢（老齡厚生年金の定額部分）の65歳への段階的引上げへの対応があった。

現在、議論されている高齡法の見直し論議のきっかけは、2013年度からの公的年金支給開始年齢（老齡厚生年金の報酬比例部分）の65歳への段階的引き上げに伴い発生する無年金・無収入期間の解消である。

このため、厚生労働省は2011年6月に研究会報告書『今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書 ～生涯現役社会の実現に向けて～』を発表した。同報告書によると、今後の高年齢者雇用対策として、中長期的には、高年齢者が可能な限り社会の支え手として活躍できるよう、年齢にかかわらず働ける「生涯現役社会」を実現する必要があるとしている。さらに、当面の課題として、雇用と年金を確実に接続させる必要性から雇用される人の全てが少なくとも65歳まで働けるようにするとともに、定年制の対象となる者について希望者全員の65歳までの雇用確保を確実に進めることが急務であると提言している。

このうち、希望者全員の65歳までの雇用確保のための方策としては、①現行60歳である法定定年年齢を65歳まで引き上げる方法、あるいは②法定定年年齢を60歳としたままで希望者全員の65歳までの継続雇用を確保する方法を考えるべきである、という2つの方策が提示された。

その後、厚生労働省 労働政策審議会 職業安定分科会の雇用対策基本問題部会（2011年9月12日）において、上記①の方策は、労使ともに「時期尚早」という意見表明がなされた。その結果、今後の議論の焦点は、継続雇用制度において対象者を定めることができる、いわゆる「基準制度」を廃止するか、制度内容の見直しにとどめるかになっている。

このような高年齢者の雇用と公的年金の問題は、企業の経営・雇用戦略はもとより、わが国経済社会に多大な影響を及ぼす問題である。経済成長の源泉は

¹ 厚生労働省は、継続雇用制度として、①勤務延長制度（定年到達者を退職させることなく、引き続き雇用する制度）と、②再雇用制度（いったん退職させた後、再び雇用する制度）の2つの方式を例示している。①では、従来の労働契約が維持されるが、②では、賃金・賞与などの処遇や職務などについて切り替える例が多い。

あくまで企業活動にあり、それを阻害するような政策は逆効果である。また、雇用拡大の観点からは、グローバル経済の進展に伴って、企業が活動の場を海外にも求めていく中では、国内で雇用吸収力のある産業の維持・創出も欠かせない。

このような見地に立ち、当会は高齢法の見直しに際し、以下の点を提言する。

1. 高年齢者雇用確保措置への対応

わが国企業は、これまで長期的な雇用施策をとることにより、国内の労働市場のセーフティネット機能の一翼を担い、安定的な労働環境の実現に大きく貢献してきた。しかしながら、特に、1990年代のバブル崩壊や2008年のリーマンショックによる経済危機により、企業を取り巻く経営環境が大きく変化する中で、企業は高齢法の65歳までの雇用確保措置への対応について、十分な対応を果たしてきたと言える。²

当会会員企業を対象にしたアンケート調査結果（7～15頁参照）によると、雇用確保措置の対応として最も多いのは継続雇用制度であり（93.3%）、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企業が一般的である（表1・表2・表4、9～10頁）。

景気変動に伴う生産量の増減への対応や、継続雇用後の課題として、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（表8、12頁）、企業は高年齢者雇用に一定の実績を挙げている。

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（表7、12頁）。定年到達者の増加に伴い、継続雇用制度希望者数は増えてきているが、厳しい経済情勢の中においても、企業経営面での創意工夫を通じて対応している。

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（表5、11頁）。ただし、その内容は、「健康状態が良好であること」と「人事考課による一定以上の評価」が多く、極端に厳しい基準を設けているとは言えない（表6、11頁）。

² 厚生労働省「高年齢者の雇用状況」（2011年10月12日）によると、高年齢者の雇用確保措置を行っている企業の割合は95.7%である。

2. 希望者全員を65歳まで継続雇用する法改正のインパクト

(1) 人件費の増加

前述した現状において、仮に現在議論の争点となっている、法定定年年齢を60歳としたままで希望者全員の65歳までの継続雇用を確保する方法がとられた場合の①法改正に伴う60歳～64歳の労働者の労働費用の増加と、②法改正に伴う企業の労働費用の増加を試算した。

①法改正に伴う60歳～64歳の労働者の労働費用の増加試算

現在の60歳～64歳の労働費用（60歳到達者のうち75%が継続雇用され、賃金は60歳到達直前の60%に減額）と比較した場合に、希望者全員を65歳まで継続雇用したとき労働費用の増加は次のとおりである（17頁 図表1参照、関経連試算）。

a) ケース1：再雇用者の割合が75%から90%に高まった場合

年金の支給開始年齢が引き上げられ60歳代前半が無年金となること、および高齢法の改正により希望者全員を継続雇用しなければならないことを前提として、60歳到達者のうち65歳まで再雇用される者の割合が90%（現状75%）にまで高まった場合の労働費用は20.0%の上昇が見込まれる。

b) ケース2：上記に加えて、60歳以降の無年金部分を補てんする場合

ケース1に加えて、現在60歳から支給されている老齢厚生年金（報酬比例部分）を10～16万円と想定し、支給開始年齢の引き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するケース。ただし、在職老齢年金制度の存在、毎月賃金の賞与への反映、を考慮して8万円増額として試算した場合、最大54.9%の上昇が見込まれる。

②法改正に伴う企業の労働費用の増加試算

企業経営に及ぼすマクロの影響について、関西社会経済研究所の試算によると（19頁 図表2参照）、2017年には3.6兆円の人件費の増加が見込まれている。これは企業の人件費（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）。すなわち、高年齢者の雇用が営業純益の減少を通じて、設備投資や技術開発等に負の影響を及ぼすことを意味している。

(2) 若年者への影響

当会会員に対し、希望者全員 65 歳までの雇用が法制化された場合の影響を聞いたところ、「新卒採用を中止・抑制する」を選択する企業は 36.5%あった。そのうち 300 人未満の企業が 50.9%を占めており、中小企業において若年者雇用への影響が大きいと言える（表 13、15 頁）。

また、新卒採用を中止・抑制することは、採用者数だけの問題ではない。知識・技能の継承が困難になるほか、競争環境の下で切磋琢磨しながら判断力や創造力などの職業能力を育成している企業にとっては全体的なレベルの低下につながる。このことは企業の事業活動に大きな影響を及ぼすことになる。

(3) 現役労働者への影響

仮に、希望者全員 65 歳までの雇用が法制化された場合、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る。結果として、労働者の生活設計に多大な影響を及ぼすこととなる。

このように、今回の法改正は、人件費の増加、若年者および現役労働者への影響という形で企業と労働者に対して大きなインパクトを与えることになる。

また、今回の法改正による影響がいわゆる六重苦に加わることとなり、国内企業の海外流出が加速する可能性がある。とりわけ海外に活路を求めることが困難な中小企業においては存立の危機に瀕することになりかねない。そうなれば、経済の活力が失われ、雇用全体がさらに減少することとなる。

3. 希望者全員を65歳まで継続雇用する法改正に対する意見

～高齢者の活用は企業だけの責任ではない～

(1) 社会全体で高齢者を活用することが必要

高齢法改正が企業経営に及ぼすインパクトは大きいですが、当会アンケート調査によると、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(表11、14頁)。一方、300人未満の企業では65歳定年制の法制化は望ましくないと考えている割合が高い(表9、13頁)。また、定年制を禁止することも300人未満の企業を中心に望ましくないと考えている(表10、13頁)。

中長期的には、高齢者の活用は不可避な課題であるが、一企業内だけで高齢者雇用に取り組むのではなく、高齢者に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、社会全体で高齢者を活用する必要がある。その具体的な方策として、次の3つが考えられる。なお、個々の企業が高齢者雇用を果たしてきた実績や、社会全体で高齢者を支える趣旨からすれば、いずれも罰則でもって強制すべきではない。

①同一企業内(連結グループを含む)で雇用を可能にするための改善策

定年後も引き続き、同一企業内で雇用する場合、高齢者のモチベーションの維持に次いで大きな問題は、高齢者の賃金や処遇の問題である(表8、12頁)。同一企業内で雇用するためには、少なくとも、現行法でも認められている労働条件に関する企業の裁量権は残すべきである。当会アンケート調査においても、希望者全員を65歳まで雇用確保するための条件として、「定年以降の労働条件や職務等の労働条件について企業に裁量があること」が80.6%となっている(表12、14頁)。

また、改正法の施行に当たっては、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。

②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の構築

定年後も引き続き働きたい労働者を活用するに当たっては、一企業で雇用するには限界があり、企業競争力を低下させる可能性がある。したがって、高齢者雇用を一企業ではなく産業界で雇用することを通じて、高齢者を活用できる仕組みの構築が欠かせない。

産業界で高齢者の活用を進めるようとするならば、現行の緊密性³や明確性⁴を有する親子会社等の間でのみ認められている「転籍」について、資本関係等

³ 親会社が子会社に対して明確な支配力(例えば、連結子会社)を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。

⁴ 子会社において継続雇用を行うことが担保されていること。具体的には、親会社においては、定年退職後、子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。

をまったく有しない他社への転籍についても高年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、労働者派遣法やパートタイム労働法などによる規制を過度なものにすることは、高年齢者の就労の選択肢を狭めることにつながり、このような雇用労働規制の強化は避けるべきである。⁵

むしろ、規制や制度の緩和が求められる。例えば、①民間の再就職支援事業への規制を緩和することや、②雇用保険の基本手当の受給期間について、一定年齢以降に離職する場合は給付日数を延長すること、③大企業から中小企業への労働移動を目的とした、産業雇用安定センター等の有効活用などにより、定年前から雇用の流動性を高めて、高年齢者の再就職の機会を増やすことである。その他、高年齢者を多数雇用する企業への報奨金制度による企業への支援も行政による有効な施策の一つである。

③雇用以外の社会参加の促進

高年齢者の働き方として、企業での就労だけではなく、これまでの技術・技能・経験を活かしながら、社会において年齢制限がなく働き続けられる「独立起業」や「自営」、「有償ボランティア」など、雇用にこだわらない方法も促進する必要がある。

(2) 超高齢社会に適合する社会保障制度の抜本改革が必要

社会全体で高年齢者の活用を進めるとともに必要な施策は、社会保障制度の抜本改革である。

周知のとおり、100年安心と謳われた制度改革がなされたにも関わらず、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。これからの超高齢社会においては、高年齢者がより一層勤労意欲を高めるとともに、高年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(表14、15頁)。

そもそも、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、現行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。高年齢者に限らず、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を通じて、社会保障費の負担者を拡大するなど、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。

そのために残された時間は決して多くはない。高年齢者雇用問題と社会保障制度等の複眼的な検討と制度改革の実行を求める。

以上

⁵ 当会では、「労働者派遣制度に関する意見」(2009年12月)、「非正規雇用問題に関する労働政策の方向性についての提言 一有期労働契約を中心に一」(2011年3月)において規制強化に対する反対意見を表明している。

高年齢者雇用に関する調査について

■調査の要領

1. 調査目的

本調査は、高年齢者雇用問題に関する労働政策について、企業実態を把握し、今後の方向性あるいはあり方について探ることを目的としている。

2. 調査対象・時期・調査方法

調査対象：関西経済連合会会員企業 1,246 社・団体

調査時期：2011 年 9 月 1 日～14 日

調査方法：調査票の郵送、FAX による回収

回答状況：449 社（他団体回答 15 社含む）

*回答はすべて複数回答のため、会社数の合計・%は必ずしも 449 社・100%にならない。

■結果の特徴

企業実態について、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、嘱託社員として定年時の約 6 割の賃金を支払っている。

2010 年度の定年到達者に占める継続雇用の実績は平均 74.1%で、従業員規模が小さくなるに従って高くなる傾向にある。

今後の政策について、65 歳定年制の法制化は「どちらとも言えない」とする回答が最も多いが、「望ましくない」とする回答がとりわけ 300 人未満の中小企業において多い。定年制の禁止は「望ましくない」とする回答が多く、300 人未満の中小企業の回答が最も多い。

希望者全員を 65 歳まで雇用することについては、「一定の条件がクリアすれば致し方ない」とする回答が最も多い。そして、その条件としては「定年以降の労働条件や職務等の労働条件について企業に裁量があること」が大勢を占めている。

今回の法制化による企業経営への影響については、「事業運営上は対応可能である」と「新卒採用を中止・抑制する」とする回答が多い。なお、新卒採用中止・抑制への影響は、従業員規模が小さいほど大きくなる傾向にある。

■回答企業内訳（規模・産業別）

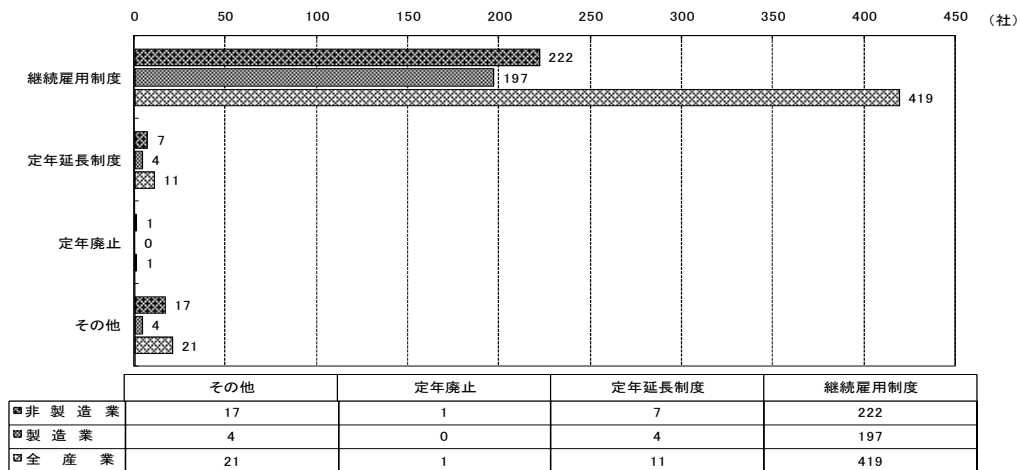
（社）

産業		企業規模					規模計
		3,000人以上	1,000人以上 2,999人未満	300人以上 999人未満	100人以上 299人未満	99人以下	
産業計		449	71	70	99	107	101
製造業	食料品	19	4	3	4	4	4
	繊維工業・繊維製品	9	3	0	5	0	1
	パルプ・紙製造業	7	1	0	2	3	1
	化学工業	42	4	11	12	10	5
	鉄鋼	7	2	1	3	0	1
	非鉄金属・金属製品	25	2	0	5	8	10
	一般機械器具	20	6	5	3	4	2
	電気機械器具	20	7	2	5	3	3
	輸送用機械器具	9	3	2	3	0	1
	精密機械器具	6	0	2	0	2	2
	その他製造業	42	2	9	7	15	9
非製造業	卸売業						
	繊維・衣服等	2	0	0	0	1	1
	金属・鉱物・建築材料・化学製品	9	0	1	0	4	4
	機械器具	12	0	0	5	3	4
	その他卸	19	5	2	4	7	1
	小売業	6	2	2	1	0	1
	出版・印刷	11	0	0	4	5	2
	建設業・各種設備工事	30	6	10	5	4	5
	不動産業	11	2	0	1	2	5
	運輸・通信業	28	6	7	5	4	6
	金融・保険業	13	7	1	2	2	1
	電気・ガス・熱供給・水道業	4	3	1	0	0	0
	飲食店	1	1	0	0	0	0
	物品賃貸業	0	0	0	0	0	0
	旅館・その他宿泊所	5	0	2	1	1	1
	娯楽業	1	0	0	1	0	0
	情報サービス・調査業	13	0	2	2	5	4
	広告業	2	0	0	0	1	1
	その他サービス業	76	5	7	19	19	26

1. 雇用確保措置への対応（表1）

「継続雇用制度」が93.3%、419社と大勢を占めている。次いで、「定年延長」2.4%、11社、「定年廃止」(0.2%、1社)である。また、「その他」も4.4%、20社あった。

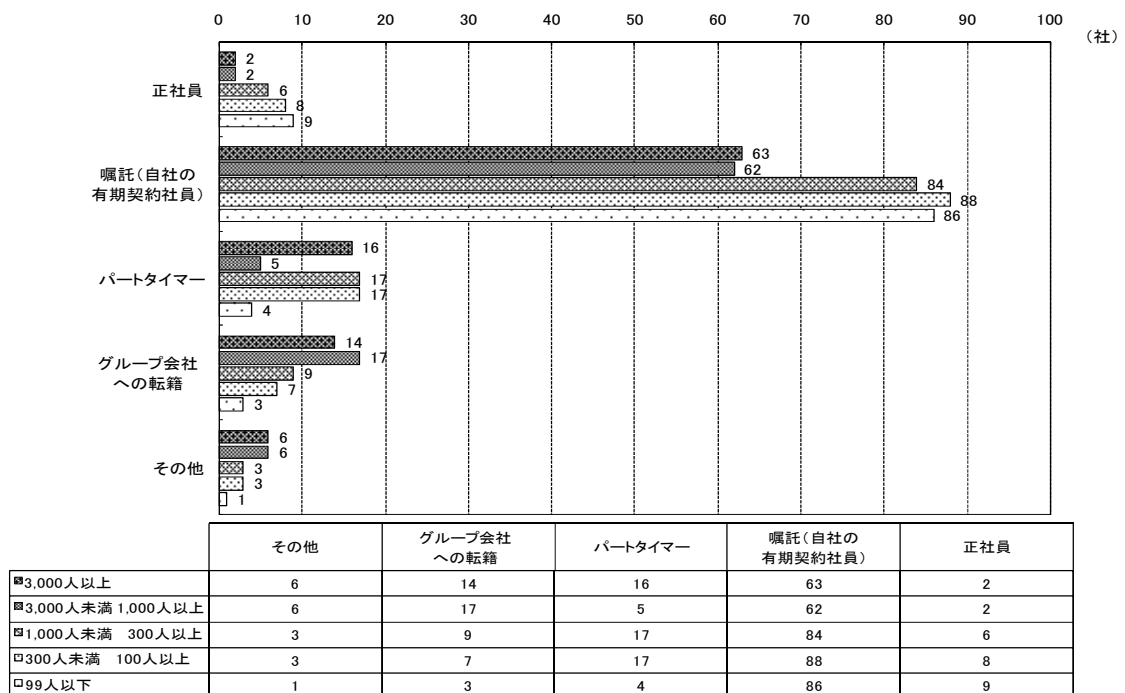
〔表1〕



2. 継続雇用後の雇用形態（表2）

従業員規模を問わず「嘱託（自社の有期契約社員）」が85.5%、384社と大勢を占めている。「グループ会社への転籍」（11.1%、50社）は従業員規模が大きくなるに従って実施している。逆に、「正社員」（6.0%、27社）は従業員規模が小さくなるに従って実施している。

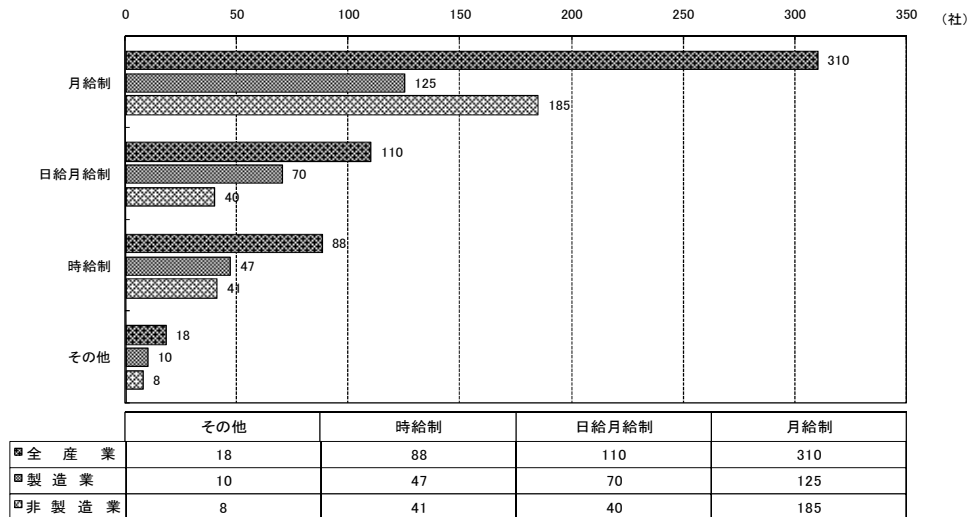
〔表2〕



3. 継続雇用後の賃金支払い形態（表3）

「月給制」が69.0%、310社と大勢を占めている。「日給月給制」と「時給制」が、それぞれ（24.4%、110社）、（19.5%、88社）となっている。

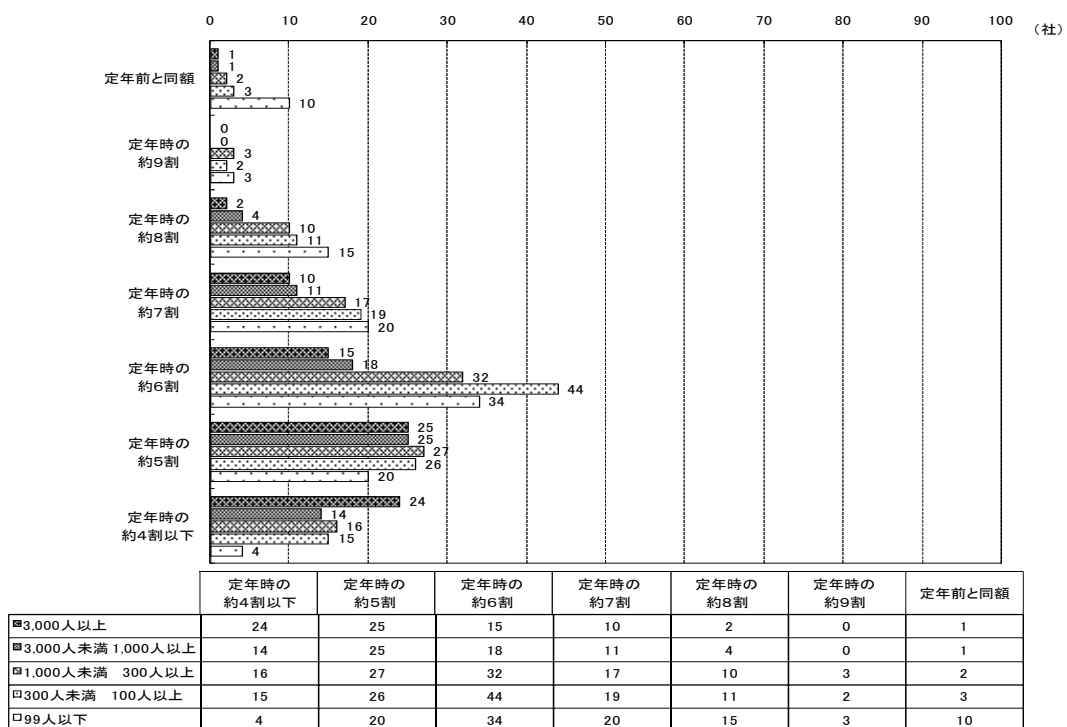
〔表3〕



4. 継続雇用後の賃金水準（表4）

「定年時の約6割」とする回答が最も多い（31.8%、143社）。次いで、「約5割」（27.3%、123社）となり、約5～6割が59.2%、266社と大勢を占めている。従業員規模が大きいほど、定年時に比した賃金水準を抑える傾向がみられる。

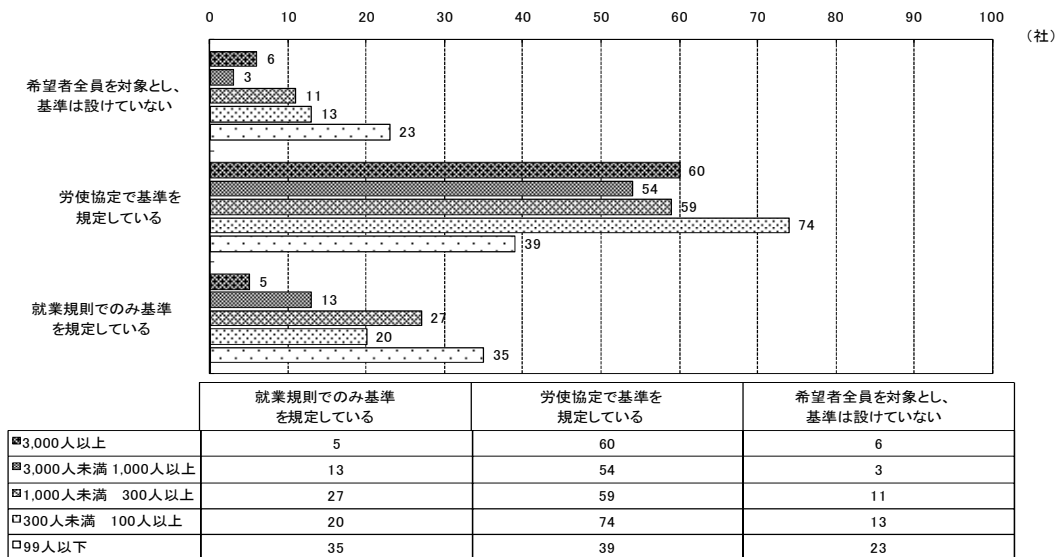
〔表4〕



5. 継続雇用の対象者の基準について（表5）

63.9%、287社が「労使協定で基準を規定」しており、「希望者全員を対象とし、基準を設けていない」回答は12.4%、56社あった。とりわけ「99人以下」の規模において基準を設けない件数が多い（23社）。

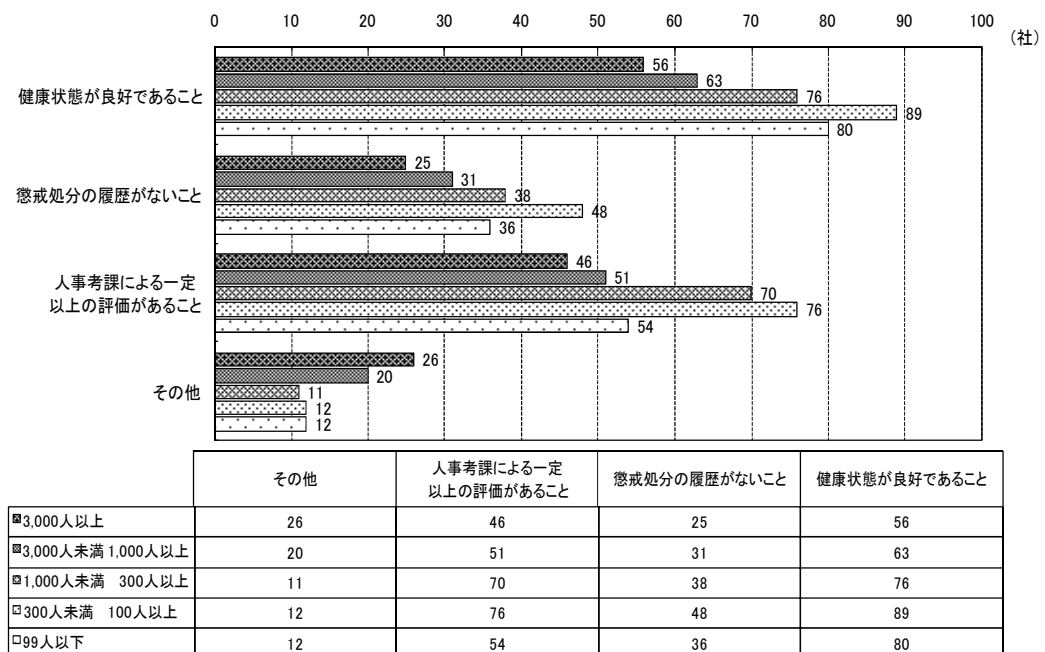
〔表5〕



6. 基準の内容について（表6）

従業員規模を問わず、「健康状態が良好であること」が81.2%、365社と最も多く、次いで、「人事考課による一定以上の評価があること」が66.1%、297社となっている。

〔表6〕



7. 2010年度における定年到達者に占める継続雇用の実績（表7）

全産業の平均は74.1%である。平均は従業員規模が小さくなるに従って高くなる傾向がある。また、すべての規模において100%という実績があった。

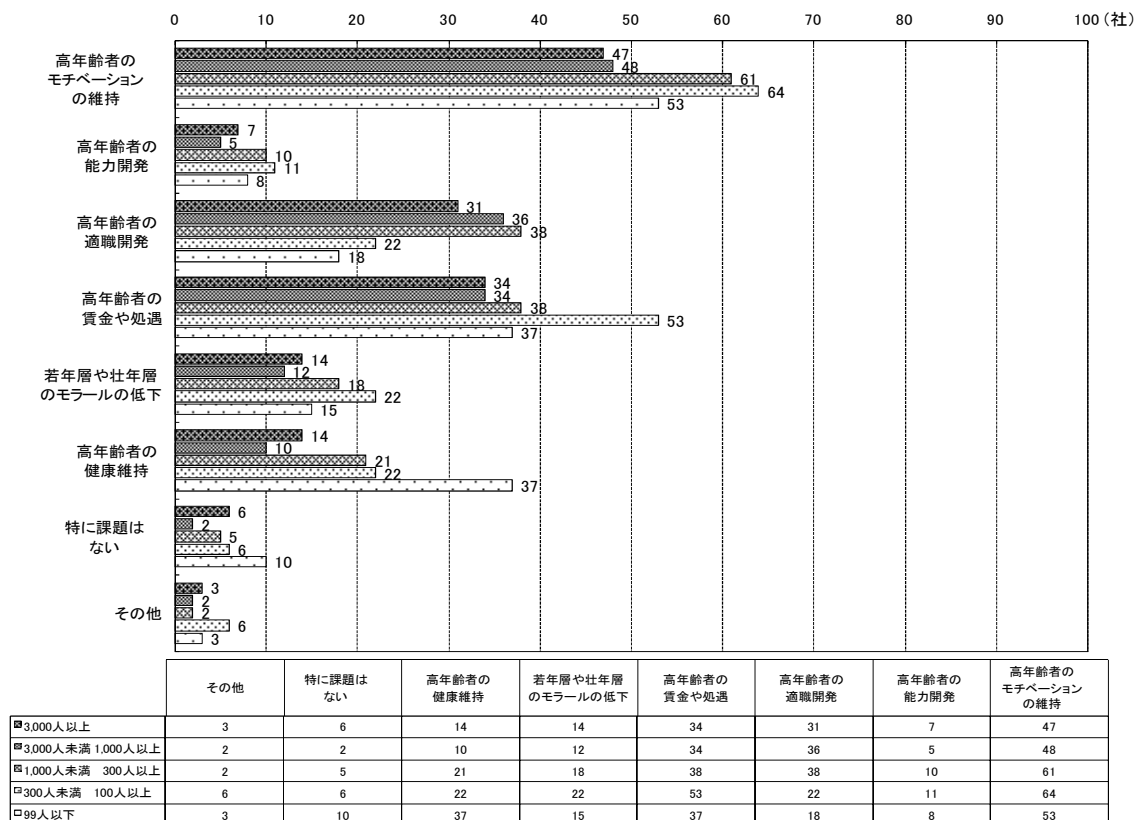
〔表7〕

産業	企業規模	定年到達者に占める継続雇用の割合			2010年度実績	
		回答企業数(社)	最大(%)	平均(%)	最小(%)	無記入
全産業		386	100.0	74.1	0.7	63
	3,000人以上	63	100.0	63.9	0.7	8
	3,000人未満 1,000人以上	66	100.0	69.5	17.3	4
	1,000人未満 300人以上	91	100.0	73.8	1.0	8
	300人未満 100人以上	93	100.0	83.6	1.1	14
	99人以下	72	100.0	74.7	2.0	29
製造業		187	100.0	74.0	1.1	19
非製造業		199	100.0	74.1	0.7	44

8. 継続雇用後の課題（表8）

従業員規模を問わず、「高齢者のモチベーションの維持」を課題に挙げる回答が最も多かった(61.0%、274社)。次いで、「高齢者の賃金や処遇」(43.6%、196社)、「高齢者の適職開発」(32.2%、145社)となっている。

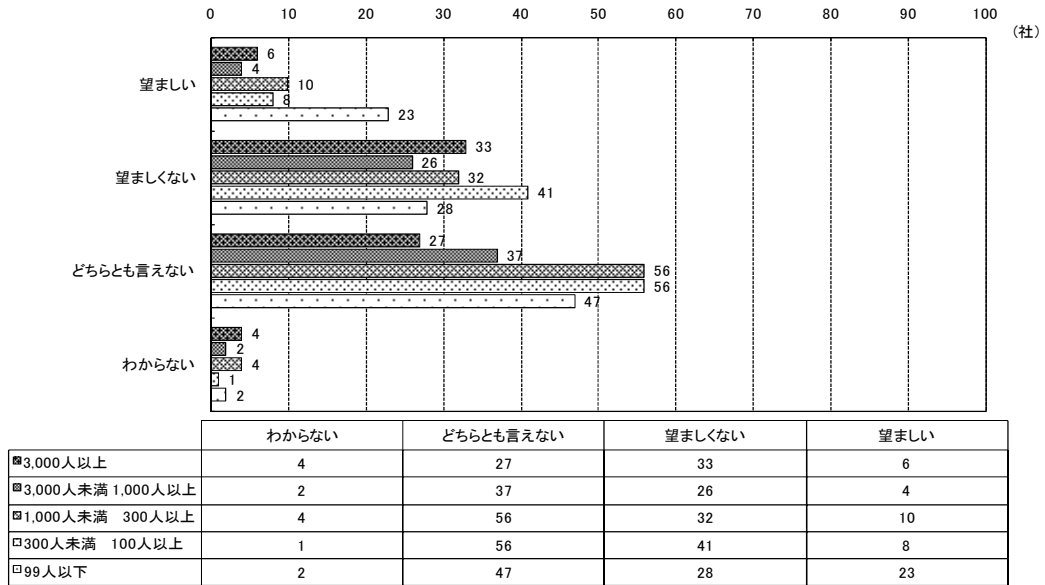
〔表8〕



9. 65歳定年制の法制化について（表9）

「どちらとも言えない」が49.8%、224社と最も多く、次いで、「望ましくない」が35.6%、160社となっている。とりわけ「300人未満 100人以上」の中小企業の件数が多い（41社）。また、「望ましい」とする回答は11.3%、51社である。うち23社が「99人以下」である。

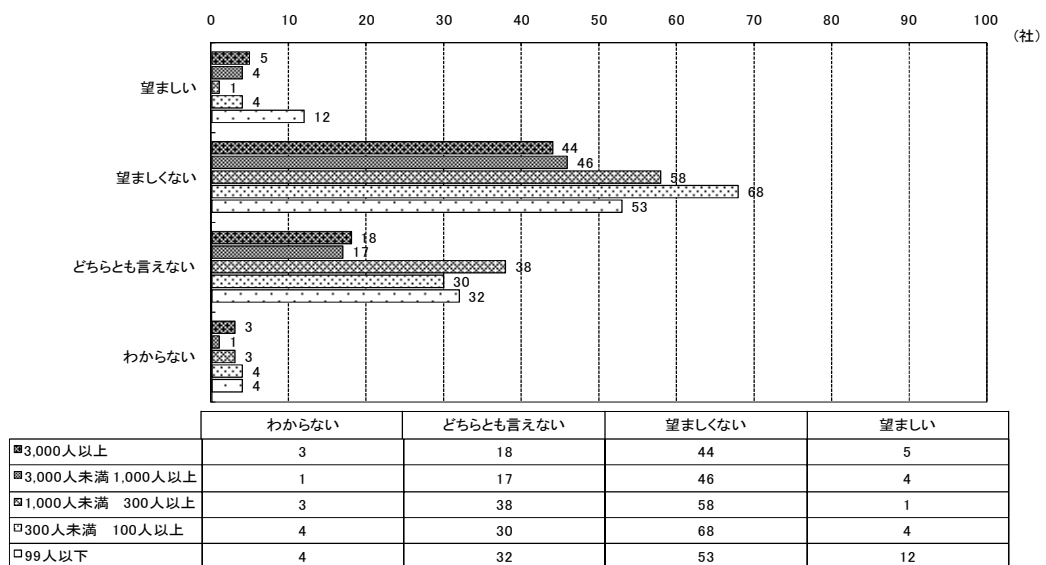
〔表9〕



10. 定年制の禁止について（表10）

「望ましくない」が60.1%、270社と最も多く、「どちらとも言えない」が30.0%、135社、「望ましい」が5.7%、26社である。「望ましくない」とする回答のうち「300人未満 100人以上」の中小企業の回答が最も多く（68社）、次いで「1,000人未満 300人以上」が58社、「99人以下」が53社である。

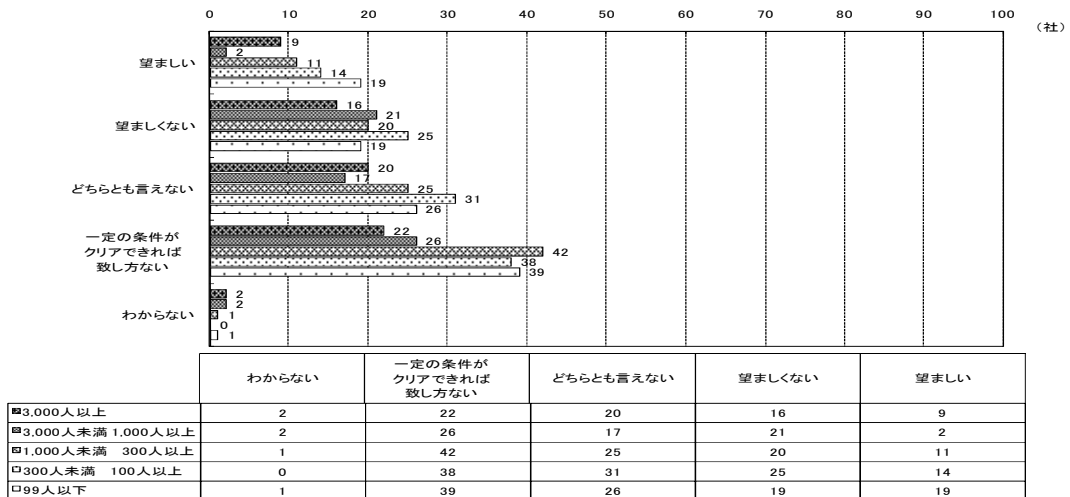
〔表10〕



11. 希望者全員を65歳まで雇用することについて（表11）

従業員規模を問わず、「一定の条件がクリアできれば致し方ない」が最も多い（37.4%、168社）と考えており、「どちらとも言えない」が26.5%、119社、「望ましくない」が22.4%、101社、「望ましい」が12.2%、55社であった。

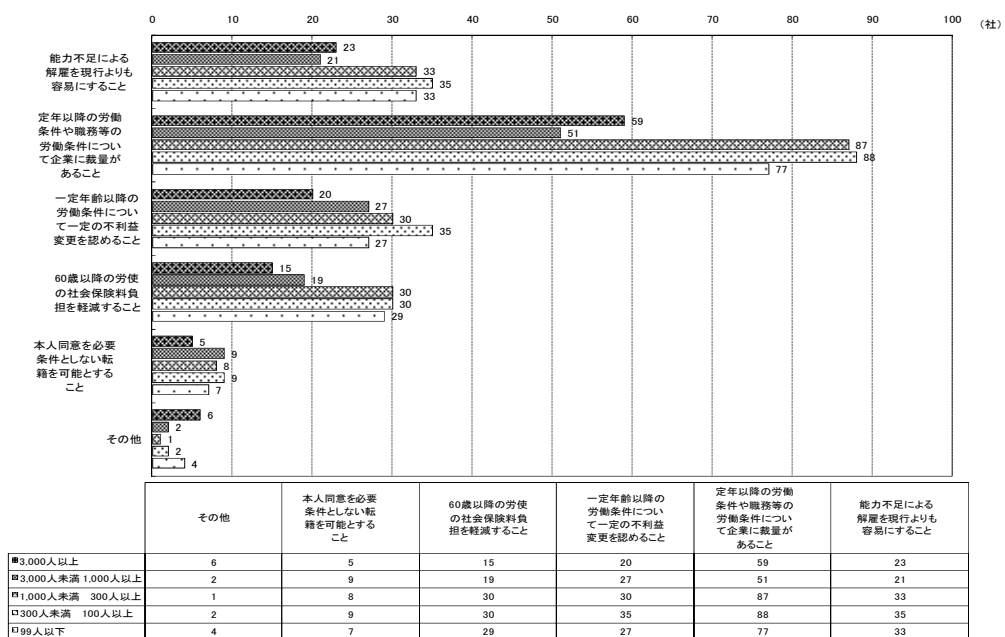
〔表11〕



12. 希望者全員を65歳まで雇用確保するための条件（表12）

従業員規模を問わず、「定年以降の労働条件や職務等の労働条件について企業に裁量があること」が80.6%、362社と大勢を占めている。次いで、「能力不足による解雇を現行よりも容易にすること」（32.5%、146社）、「一定年齢以降の労働条件について一定の不利益変更を認めること」（30.9%、139社）、「60歳以降の労働保険料負担を軽減すること」（27.3%、123社）、「本人同意を必要条件としない転籍を可能とすること」（8.4%、38社）となっている。

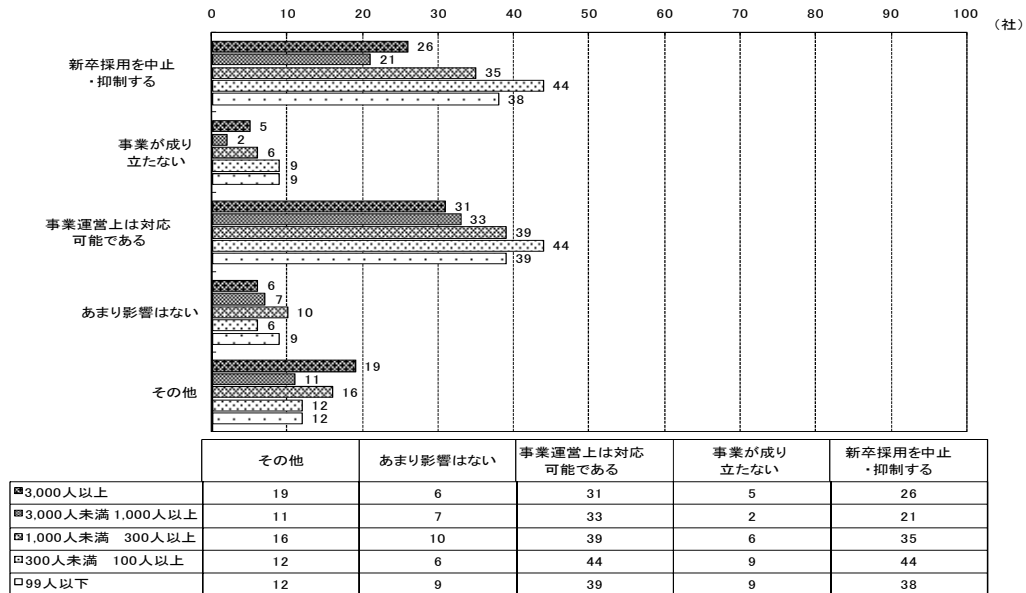
〔表12〕



13. 希望者全員 65 歳雇用の法制化による影響 (表 13)

「事業運営上は対応可能である」(41.6%、187社)と「新卒採用を中止・抑制する」(36.5%、164社)が多い。新卒採用中止・抑制への影響は、従業員規模が小さくほど大きくなる傾向にある。

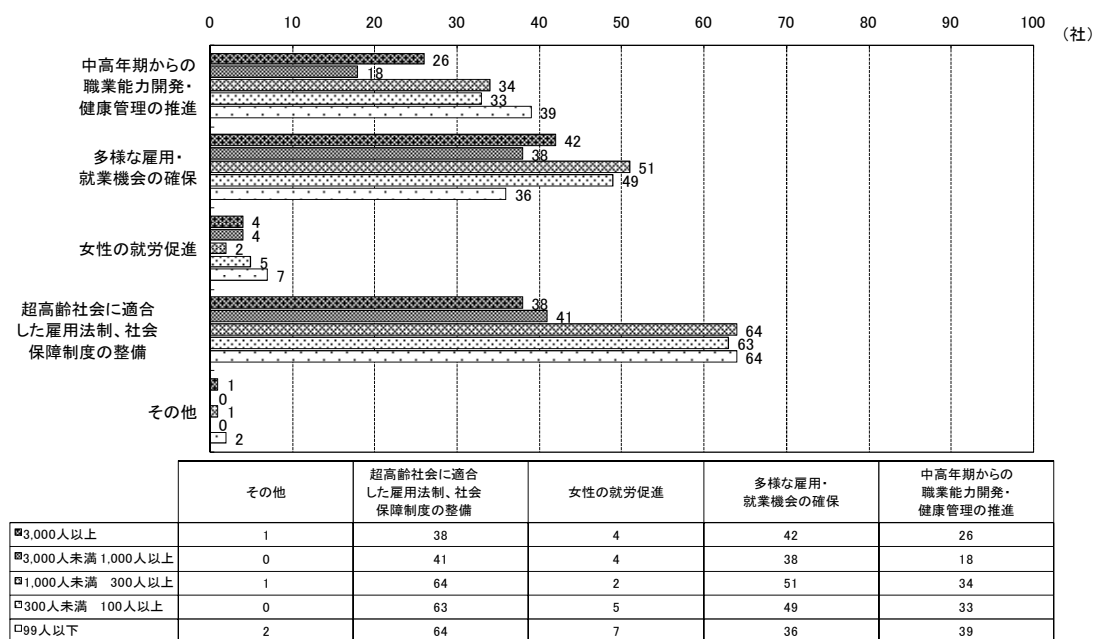
〔表 13〕



14. 生涯現役社会実現のための条件 (表 14)

従業員規模を問わず、「超高齢社会に適合した雇用法制、社会保障制度の整備」を課題に挙げる回答が最も多かった(60.1%、270社)。次いで、「多様な雇用・就業機会の確保」(48.1%、216社)、「中高年期からの職業能力開発・健康管理の推進」(33.6%、151社)、「女性の就労促進」(4.8%、22社)であった。

〔表 14〕



高齢法改正に伴う「人件費の増加」に関する試算について

1. 試算1 ～60歳～64歳の労働者の労働費用の増加～

(1) 試算の方法

- ・賃金については、当会「2010年度 標準勤続者賃金」を用いる。
- ・賞与については、毎月賃金の4.12か月分（2010年末および2011年夏季の当会調査実績に基づく）が支給されるものとする。
- ・企業の社会保険料は、厚生年金、健康保険、介護保険、雇用保険、労災保険、児童手当拠出金の合計額で、いずれも2011年10月現在の保険料率を用いる。
- ・健康保険料率は協会健保（政府管掌）、介護保険料率は大阪府、雇用保険は一般事業、労災保険はその他事業の料率をそれぞれ用いる。
- ・退職金、企業年金については試算に含めていない。
- ・毎月賃金は、60歳到達以降59歳時点の60%（参考資料1に基づく）に減額されるものとする。
- ・60歳到達者のうち75%は65歳まで再雇用され、25%は60歳で退職（参考資料1に基づく）する。
- ・再雇用された大卒標準勤続者に対して、60歳～64歳の期間に支払う賃金および企業が支払う社会保険料に75%（60歳到達者のうち再雇用される者の割合）を乗じた数値を現状として試算する。

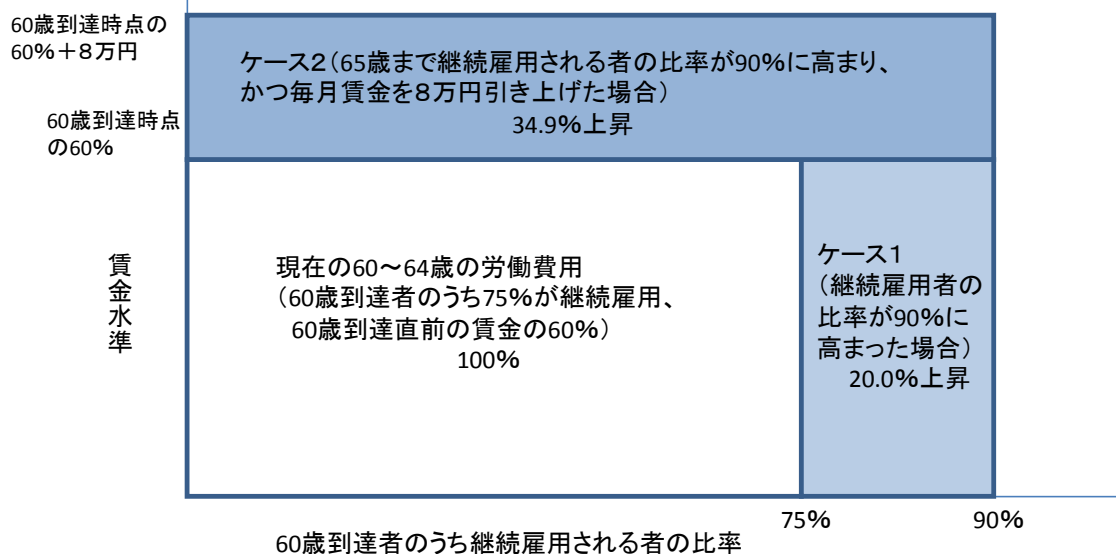
- a) ケース1：年金の支給開始年齢が引き上げられ60歳代前半が無年金となること、高齢法の改正により希望者全員を再雇用しなければならないことを前提として、60歳到達者のうち65歳まで再雇用される者の割合が90%（現状75%）にまで高まるという前提を置く。これ以外の条件は「現状」と同じ。
- b) ケース2：ケース1に加えて、現在60歳から支給されている老齢厚生年金（報酬比例部分）を10～16万円と想定し、支給開始年齢の引き上げにより無年金となった60歳以降の減収分を賃金で補填するという前提を置く。ただし、在職老齢年金制度の存在、毎月賃金の賞与への反映を考慮して、増額される金額は8万円^注とする。

(2) 試算結果

- ・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。

注：当試算のための金額であり、統計結果によるものではない。

〔図表 2-1〕



	非管理職の場合		管理職の場合	
	100.0		100.0	
現 状 ^(注1)	賃金 (毎月賃金+賞与)	16,626,168	賃金 (毎月賃金+賞与)	21,254,220
	企業の社会保険料負担	2,365,239	企業の社会保険料負担	3,023,625
	120.0		120.0	
ケース1 ^(注2)	賃金 (毎月賃金+賞与)	19,951,402	賃金 (毎月賃金+賞与)	25,505,064
	企業の社会保険料負担	2,838,287	企業の社会保険料負担	3,628,351
	154.9		149.0	
ケース2 ^(注3)	賃金 (毎月賃金+賞与)	25,754,602	賃金 (毎月賃金+賞与)	31,668,264
	企業の社会保険料負担	3,663,850	企業の社会保険料負担	4,505,127

注1. 60歳到達者のうち75%が継続雇用、60歳到達直前の賃金の60%の場合。

2. 継続雇用者の比率が90%に高まった場合。

3. 65歳まで継続雇用される者の比率が90%に高まり、かつ毎月賃金を8万円引き上げた場合。

4. 各項ゴシックの数値は「現状」の人件費を100とした時の指数である。

5. 「賃金」および「企業の社会保険料負担」は、60~64歳における賃金および社会保険料総額に75%もしくは90%を乗じて算定しているため、実際に再雇用された者に対して支払う賃金等の総額ではない。

2. 試算2 ～企業の労働費用の増加～

(1) 試算の方法

- ・2013年に希望者全員65歳までの雇用を義務付ける法改正がなされた場合、日本企業全体の労働費用（賃金＋社会保険料）の増加額について、次の計算式により求める。

$$\boxed{\text{費用負担増}} = \boxed{\text{社会全体の就業者増}}^{\text{①}} \times \boxed{\text{一人当たり労働費用}}^{\text{②}}$$

① 就業者数の推計：推計人口 × 就業率

- ・推計人口は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」（2005年推計）を用いる。新制度の適用年齢、死亡率を考慮した（20頁 別表参照）。
- ・就業率は、総務省「労働力調査」2010年平均値から計算。改正後の就業率は改正前就業率の1.2倍の68.5%とする。
 - 参考資料1によると、60歳到達者の75%が再雇用。これが改正により90%に上昇するとすれば、比率は1.2倍となる。

② 再雇用者一人当たり労働費用負担の推計：平均所得＋社会保障費

- ・平均給与は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」産業別（一般労働者）の所定内給与と年間賞与その他特別賞与額の合計値（2010年の平均年収）を用いる。
- ・社会保障費の企業負担は、2011年10月現在の企業の社会保険料率14.2%を用いる。これを一般労働者の平均給与に乗じて、社会保障費の企業負担分とする。

(2) 試算の結果

- ・改正から4年後の2017年には企業負担の増額は約3.6兆円にのぼる。これは企業の人件費（196.7兆円）を1.8%押し上げ、営業純益（17.0兆円）を21.1%押し下げる（財務省「法人企業統計」2009年度調査）。

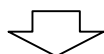
〔図表 2 - 2〕

就業率変化の計算 (60~64 歳)

2010 年人口 (万人)	就業者数	就業率	改正後就業率
988.0	564.0	57.1%	68.5%

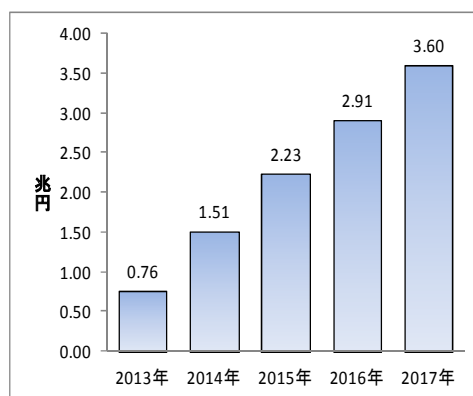
再雇用者一人あたり労働費用負担の計算

平均給与 (万円/人)	社会保障費 (万円/人)	合計 (万円/人)
368.1	52.3	420.4



労働費用負担増額の計算

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



参考：「法人企業統計 2009 年度調査」(財務省)

(単位：兆円)

付加価値	人件費	支払利息等	動産・不動産 賃借料	租税公課	営業純益	営業利益
263.3	196.7	10.5	29.5	9.6	17.0	27.5

・付加価値＝人件費＋利息支払等＋動産・不動産賃借料＋租税公課＋営業純益

・営業純益＝営業利益－支払利息等

(別表) 推定人口の推移

2013年(開始年)

年齢	推計人口(万人)	就業者数(万人)	改正後の就業者数	就業者増加(万人)
59	158.4	90.4	108.5	18.1

2014年

年齢	推計人口(万人)	就業者数(万人)	改正後の就業者数	就業者増加(万人)
59	157.7	90.0	108.0	18.0
60	157.5	89.9	107.9	18.0
計	315.2	179.9	215.9	36.0

2015年

年齢	推計人口(万人)	就業者数(万人)	改正後の就業者数	就業者増加(万人)
59	151.9	86.7	104.0	17.3
60	156.8	89.5	107.4	17.9
61	156.6	89.4	107.2	17.9
計	465.2	265.6	318.7	53.1

2016年

年齢	推計人口(万人)	就業者数(万人)	改正後の就業者数	就業者増加(万人)
59	143.9	82.2	98.6	16.4
60	151.0	86.2	103.5	17.2
61	155.9	89.0	106.8	17.8
62	155.6	88.8	106.6	17.8
計	606.5	346.2	415.4	69.2

2017年

年齢	推計人口(万人)	就業者数(万人)	改正後の就業者数	就業者増加(万人)
59	147.3	84.1	100.9	16.8
60	143.1	81.7	98.0	16.3
61	150.2	85.7	102.9	17.1
62	155.0	88.5	106.1	17.7
63	154.6	88.3	105.9	17.7
計	750.2	428.2	513.9	85.6