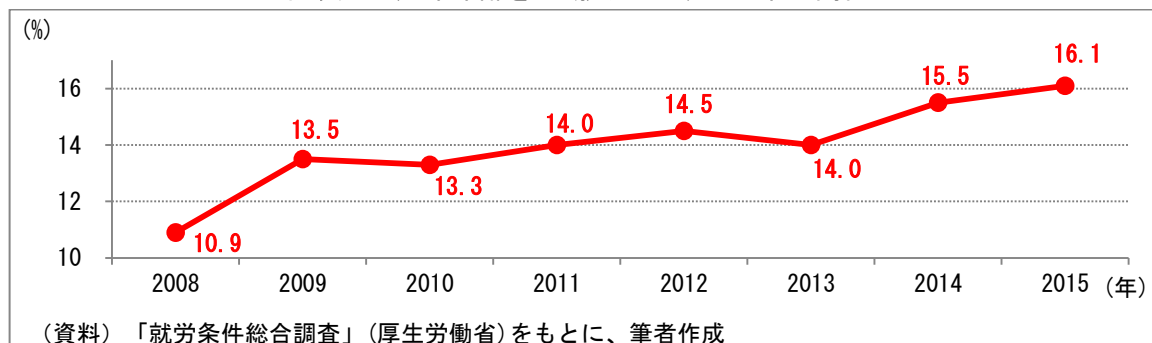


## (日本経済)：高年齢労働者のための雇用制度の整備

定年年齢を引き上げる企業が増えている。一方、2013年の高年齢者雇用安定法の改正以降、再雇用制度を導入する企業も増えている。今後、高年齢労働者の仕事への取り組み方が多様化するのに応じて、労働条件を柔軟に設定できるよう、雇用制度の整備が必要と考えられる。

企業の定年年齢は上昇の兆しを見せている。図表1のとおり、定年年齢を65歳以上とする企業の割合は16%を超えており、徐々に高まっている。少子高齢化の進展により、企業の高年齢者労働力の確保と、高年齢者の労働継続意欲の高まりが、その背景にあるものと考えられる。

図表1：定年年齢を65歳以上とする企業の割合



定年を巡る高年齢者雇用措置には、定年制の廃止、定年年齢の引上げ、継続雇用制度の導入、の3つがある。それぞれの特徴は、図表2のとおりである。2013年の高年齢者雇用安定法改正では、継続雇用制度の対象者を労使協定で限定する仕組みが廃止された。これにより、企業には、希望する労働者全員に、65歳までの雇用を確保する措置を設けることが義務づけられた。

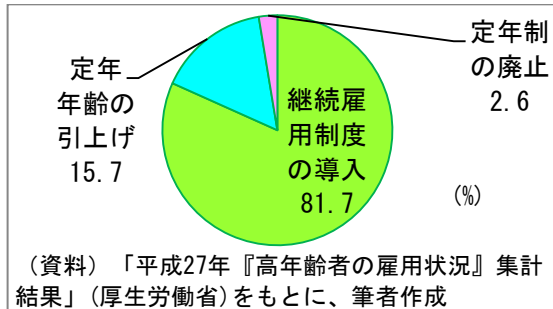
図表2：高年齢者雇用措置

		特徴	企業にとってのメリット	企業にとってのデメリット
定年制の廃止		定年自体を廃止。希望によりいつまでも働くことが可能。	雇用保障による安心感の提供。 必要人材の退社阻止。	労働条件が原則として変更できず、人件費増大。 退職申出または解雇以外の雇用終了ができない。 健康、能力、意欲面で問題がある職員も原則として雇用の維持が必要。 過剰雇用に陥り若年者雇用への影響も懸念。
定年年齢の引上げ		定年年齢を65歳まで引上げ。	雇用保障による安心感の提供。 必要人材の定年までの維持。	労働条件が原則として変更できず、人件費増大。 過剰雇用に陥り若年者雇用への影響も懸念。
継続雇用制度の導入	勤務延長制度	定年年齢で雇用を終えずに、その後も雇用を継続。	労働者の意欲を高いまま維持できる。	労働条件の変更が困難。
	再雇用制度	定年年齢で定年退職とし、新たに有期雇用契約を締結。	労働条件の変更が容易。	労働条件変更により、労働者によっては意欲が減退する恐れ。

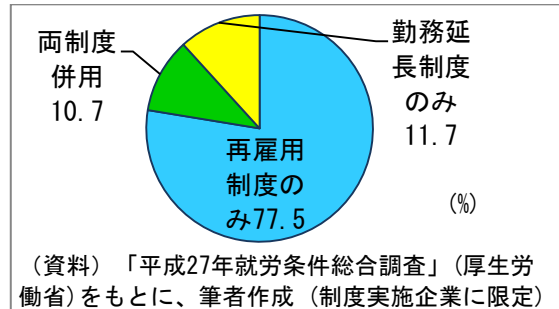
(資料) 関連諸資料を参考に、筆者作成

高齢者雇用の各措置の割合を見ると、図表3のとおり、継続雇用制度が大半を占めている。その中でも、図表4のとおり、再雇用制度のみを用意している企業の占率が高い。

図表3: 高齢者雇用の各措置の実施割合

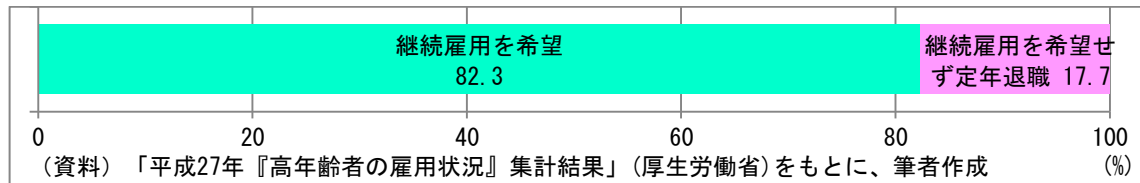


図表4: 継続雇用制度の内訳

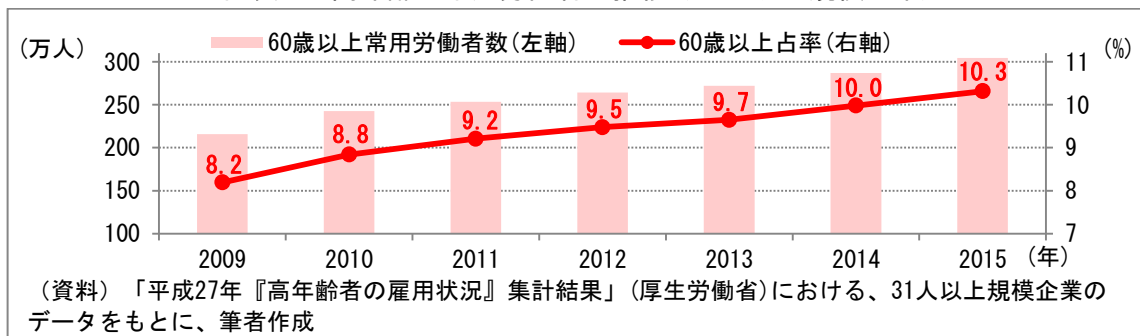


これまでは、企業の都合を優先するあまり、再雇用制度を通じて、高齢者の労働条件は大きく変更されることが多かったものと見られる。これは、高齢者の労働力を、現役世代労働力を補完するものと位置づけてきたことに他ならない。しかし、図表5のとおり、定年後も継続雇用を希望する人は8割以上に上っている。図表6のとおり、31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者は、全体の1割を占め、その数は300万人を超えている。今後、その存在感は、更に高まる。企業は、高齢者を中核的労働力と位置づける必要が出てこよう。

図表5: 定年後の雇用継続の希望



図表6: 高齢者の常用労働者の推移 (31人以上規模企業)



高齢者を、中核的労働力と位置づけて、高度な機能発揮を促していくためには、個々の労働者の仕事への取り組み方を踏まえて、それを幅広く受け入れることのできる、柔軟な雇用制度を用意することが必要と考えられる。

例えば、継続雇用制度において、勤務延長制度と再雇用制度を併用して、個々の高齢者の仕事への意欲、能力、体力等に応じて、労働条件を設定することが考えられる。

今後、日本において人口の高齢化が進む中で、各企業には、いかに高齢労働者の機能発揮を促すがが、問われることとなる。高齢労働者が、働きやすい環境で、やりがいを持って仕事をして、その結果、企業の生産性向上が図られるよう、雇用制度の整備が必要と考えられる。

(篠原 拓也)