

(公的年金)：高年齢者雇用安定法改正案と今後の課題

高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）の改正案が国会で審議されている（2012年6月1日現在）。法改正の背景には、雇用の終了と年金支給を接続させようとする狙いがある。本稿では、雇用と年金の接続に関するこれまでの経緯を概観したうえで、高年齢者雇用安定法が改正された場合の影響や今後の課題について考察する。

周知のとおり、2013年には、厚生年金の定額部分の支給開始年齢引き上げ（60歳から65歳へ）が完了すると同時に、報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げが始まる（いずれも男性の場合）。つまり、2013年以降は、60歳で定年退職した後に継続雇用されなければ、年金支給開始まで年金も賃金もないというブランク期間が発生し、雇用と年金の接続という面で重大な支障が生じる。これが世の中で「2013年問題」といわれている問題である。

従来から年金支給開始年齢は、雇用と年金の接続の観点から、高齢者雇用政策の検討においても重要な論点となってきた（図表1）。ただし、年金支給開始年齢が55歳から60歳に引き上げられた際も、引き上げ決定から60歳定年の義務化までには、実に40年という長い年月を要している。年金支給開始年齢の60歳から65歳への引き上げについては、2004年に高年齢者雇用安定法が改正され、「定年の引上げ」「定年の定め廃止」「継続雇用制度の導入」のいずれかの、65歳までの雇用確保措置を講じることが企業に義務づけられた（2006年施行、経過措置あり）。ただし、2004年の法改正においては、労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を継続雇用制度の対象とせず、基準該当者のみを継続雇用することが認められている。そこで、「2013年問題」を回避するため、希望者全員が継続雇用制度の対象となるように高年齢者雇用安定法を改正する案が、2012年3月に国会に提出され、審議されているところである。

図表1：年金支給開始年齢と高齢者雇用政策の変遷

年金支給開始年齢	高齢者雇用政策
【55歳⇒60歳】 1954年改正 ：厚生年金の支給開始年齢を55歳から60歳へ（1957年～1973年にかけて引き上げ）	戦後初期 ：大企業を中心に55歳定年が普及 1959年 ：総同盟が60歳への定年延長を運動方針に 1966年 ：雇用対策法制定（中高年齢者等の雇用安定のための中 高年齢者雇用率の設定） 1973年 ：雇用対策法改正（定年延長の促進の明記） 1976年 ：中高年齢者等雇用促進法（中高年齢者等の雇用の促進 に関する特別措置法）の改正（高年齢者雇用率制度の 創設） 1986年 ：高年齢者雇用安定法制定（中高年齢者等雇用促進法改 正）により60歳定年が努力義務化 1990年 ：高年齢者雇用安定法改正（定年後再雇用の努力義務化） 1994年 ：高年齢者雇用安定法改正（60歳定年の義務化／1998年 施行）
【60歳⇒65歳】 1994年改正 ：厚生年金の定額部分の支給開始年齢を60歳から65歳へ（2001年～2013年にかけて引き上げ） 1999年改正 ：厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢を60歳から65歳へ（2013年～2025年にかけて）	2000年 ：高年齢者雇用安定法改正（65歳までの雇用確保措置の 努力義務化） 2004年 ：高年齢者雇用安定法改正（65歳までの雇用確保措置の 段階的義務化／2006年施行） 2012年 ：高年齢者雇用安定法改正案の審議（希望者全員の継続 雇用／2013年施行を目指す）

注：年金支給開始年齢のタイミングは男性に関する記述。

資料：征矢紀臣（1997）『高年齢者雇用対策の推進』（労務行政研究所）、『平成23年版厚生労働白書』、法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑第51集 1981年版』より、筆者作成。

今回の改正案（所要の経過措置を設けたうえで、2013年4月施行を目指す）のポイントは以下の4点である。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
2. 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大（高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大）
3. 義務違反（勧告に従わない）企業に対する公表規定の導入
4. 「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し等（雇用機会増大の目標の対象となる高年齢者を65歳以上にまで拡大）

改正案が施行された場合の影響について考えるうえで、60歳以上の高齢者雇用の現状を概観しておきたい。厚生労働省「2011年就労条件総合調査」によると、年齢による一律定年制を実施している企業（全体の91.9%）のうち、82.2%が60歳定年制を、93.2%が継続雇用制度（再雇用制度（併用を含む）は83.9%）を採用している。また、厚生労働省資料（平成23年『高年齢者の雇用状況』集計結果、2011年10月発表）によると、継続雇用制度を採用している企業のうち、今回の改正（特にポイント1）の影響を受ける（労使協定で定めた基準該当者のみを継続雇用制度の対象としている）企業は56.8%であり、さらに過去1年間の定年到達者43万5千人については、継続雇用者が73.6%、継続雇用を希望しない者が24.6%、基準非該当離職者が1.8%という内訳になっている。

こうしたデータをみる限り、少なくとも人数規模の面では、改正案の施行によって基準非該当者を雇用しなければならなくなる影響よりも、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢引き上げによって、従来は継続雇用を希望しなかった層（このなかにも基準非該当者が含まれる可能性はある）が継続雇用を希望するようになる影響のほうが、企業にとっては大きいといえよう。また、継続雇用の希望者が増加しても、改正案が施行された場合には、企業が継続雇用の基準設定によって希望者の増加に対処することはできなくなる。

高齢者雇用政策を検討する際、雇用と年金の接続は引き続き重要な論点であり、政策として雇用と年金の接続を志向する必要性は高い。ただ、55歳から60歳への支給開始年齢引き上げの際にとられた高齢者雇用政策（定年年齢の引き上げ）が、60歳から65歳の引き上げにおいても最終着地点になるとは限らない。むしろ、別の形で最終着地点が模索される可能性が高いだろう。

労働力人口の減少は高齢者雇用に対する追い風となるが、一方で、国内の雇用そのものの縮小、必要な人材と高齢者とのミスマッチといった課題も深刻である。結果として、今回の改正案では、65歳定年の義務化が見送られ、再雇用による大幅な労働条件低下を許容する形での、希望者全員の65歳までの継続雇用が政策として採用された。こうした雇用の深刻な現状を鑑みると、特に高齢者雇用の内容について、今後さらに議論を深めていく必要があると考えられる。企業としては、高齢者のより効果的な活用のあり方を、これまで以上に真剣に検討すべきである。また、政策としては、企業内部での継続雇用や改正案に盛り込まれているグループ企業での雇用だけに限定せず、派遣就業や起業といった働き方も視野に入れて、雇用および就業と、年金の接続を検討していくことが、今後必要になってくるのではないだろうか。

（松浦 民恵）