

ハズの労務コンサル短信

〈No.13〉 65歳,それとも70歳? 日本の高齢者雇用 (1/2)

〈No.6〉 “従事する業務”の「変更の範囲」について
〈No.7〉 労働市場を改革する岸田政権
〈No.8〉 岸田政権が前のめり、シフト型給与の導入の是非を問う
〈No.9〉 同一労働同一賃金への労基署の関与について
〈No.10〉 総理会見を受け厚労省が発表した「年収の壁」対策について
〈No.11〉 専門業務型裁量労働制対象業務の拡大について
〈No.12〉 2024 新年を迎えて

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

日本は世界をリードする超高齢社会です。

「わが社では定年を70歳に延長」「2025年、日本は65歳定年元年」「わが社は60歳定年の後、給料が下がる嘱託に切り替わる」等々、高齢者雇用の様々なニュースに接します。

法の枠組みを整理した上で、日本の高齢者雇用の実態について考えてみましょう。

＊高齢者雇用の複雑な法体系

高齢者雇用安定法第8条は、「事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回るできない」と、60歳定年が義務化されています。70歳定年も65歳定年も義務化はされていません。

その上で、同法は、原則として希望する社員全員に65歳までの雇用確保の措置を整えることを義務付けています。もっともこの雇用確保、今は一定の条件下では猶予期間中で64歳までの雇用確保が企業への義務です。この経過措置

も来年3月には終了、2025年4月からはすべての企業に65歳までの雇用確保が義務付けられます。これが「2025年は65歳定年元年」という報道につながったのでしょう。並行して、2021年4月から改正高齢者雇用安定法が施行され70歳までの雇用確保措置の枠組みが整理されました。この70歳、今は努力義務に留まっています。

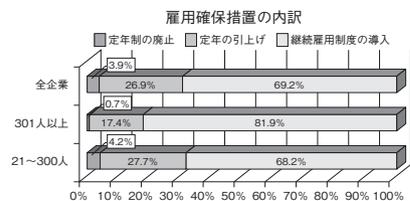
これを踏まえれば、今は、現在の65歳までの高齢者雇用の枠組みを点検し、来るべく70歳雇用に備えるべき時機といえます。

今は64歳までとなっている猶予措置は、2013年から始まりました。2013年から2016年までの最初の3年は61歳までの雇用措置を義務付け、以後3年刻みで、62歳、63歳、64歳までと上限年齢を引き上げ、2022年から2025年は、64歳までの雇用確保措置となっています。この猶予措置が2025年3月に終了。どの企業も、①定年制を廃止 ②65歳定年 ③60歳定年+65歳までの継続雇用 という3つのうちのいずれか

を選択しなければなりません。

＊高齢者雇用の現状

日本の現状は、昨年12月22日に厚生労働省発表の『令和5年高齢者雇用状況等報告』によれば、全企業の68.2% = 7割弱が60歳定年+65歳までの継続雇用型となります。



来年終了する猶予措置も企業の15.4%が利用中。興味深いのは、この猶予措置、従業員数300人未満の中小企業では13.9%の利用実績に対して、300人超の比較的大手企業では3割を超える利用となっている点。政府が進めようとしている高齢者活用は、大手企業よりも中小企業がリードしているかの観がありますね。もっとも慢性的人手不足の下で採用戦線では大手企業が優位、企業が一番欲しが

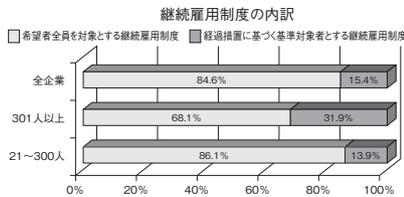


●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

流れてしまうため，やむをえず高齢者を活用しているというのが実際のところだと思います。



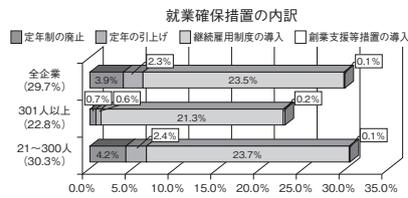
とはいえ，これを逆手に取り，大手企業の経験豊富な60歳前後のベテラン社員を対象に積極的に中途採用活動を進めている中堅企業があります。筆者の人事コンサルファームの取引先の1つですが，この会社の堅調な業績を支える貴重な戦力となっています。

さてこの猶予措置，2013年から2025年まで12年間もかける必要はあったのでしょうか？ 結果をみて批判するのはアンフェアですが，途中で見直しを行い猶予措置の短縮を図っていれば，今政府が躍起となって進めようとしている日本の労働市場の改革にも何らかの影響を与えられていたのではなかったりもしています。

＊70歳雇用の中心は継続雇用型

そして今や最先端は70歳定年。2021年4月からの改正法では，70歳までの雇用確保措置には個人事業主としての業務請負契約などの創業支援が加わり，選択肢が広がりました。とはいえ，この努力義務にいち早く踏み切った企業

は全体の3割（29.7%）程度しかありません。70歳までの雇用が当たり前になるのは，まだまだこれからといえましょう。また雇用確保の主流，8割方は継続雇用制度となっています。



この70歳までの雇用，批判的な論調も目につきます。

「70歳まで働かされるのか！」という高齢者層からの嘆きの声。「これでは課長⇒部長⇒役員に上がる年齢が引き上げられてしまう」という若手中堅社員からの悲観の声も。

＊明るさの見られない 高齢者雇用のスキーム

筆者は実は，何歳まで働けるかという年齢の議論には関心はありません。何歳までではなく，どんな仕事をどのくらいの収入で！という議論こそが必要だと思います。

ここで想起してほしいのは，最近の最高裁の判例です。乱暴なまとめ方で申し訳ないですが，長澤運輸事件では定年前と同じ乗務員の嘱託再雇用の2割程度の年収ダウンは不合理とされない程度の均衡待遇と判断されました。名古屋自動車学校事件では定年前の基

本給の6割とした再雇用の基本給について「違法である」とした高裁の判断を最高裁は差し戻しています。司法は高齢者が法の下で再雇用で雇用確保されても，給与ダウンは“不合理ではない”という判断を下しています。

法改正による高齢者の雇用確保措置の拡大につれ，企業では総額人件費の増加を抑制するため再雇用時に定年前の処遇の見直しを行う枠組みを取り入れました。定年延長を選択した企業も同様に，定年延長を導入するタイミングに合わせて高齢者の給与体系を見直しています。海外から批判的となっている役職定年制も日本では広く活用されています。

結果としては以下の現状となっています。

当たり前のように給料が下がります。少子化解消の目途も立たず，労働市場はますますひっ迫します。しかしながら，企業が高齢者に対して「どんな仕事をいくらぐらいで」という点で納得性のある回答を用意しなければ，「70歳まで働かされる」という嘆きの声に代表される，明るさも躍動感もない高齢者の就労が続くこととなります。

今月の紙幅はここで尽きました。高齢者の雇用のあり方について，次回でも引き続き考えていきたいと思っています。