

ハマの労務コンサル短信

〈No.14〉 60歳以降の年収ダウンはこのままでいいか？ 日本の高齢者雇用 (2/2)

〈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、ジョブ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
〈No.13〉 65歳、それとも70歳？ 日本の高齢者雇用 (1/2)

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

※「日本人は勤勉」では済まない

厚生労働省の資料(図1)によれば、今や、企業の99%は65歳まで働くことができる措置を実施済みとなっています。そして、65歳以降も働くことができる企業数も全体の4分の3を超える76.8%に達しています。さらに、70歳以降も働くことのできる企業も若干ながら漸増傾向が続いています。

当事者の意識を見ると、2013年と少々古いものですが内閣府の調査があり、それによると高齢者は65歳までの就労ではなく、全体の65.9%が70歳あるいはそれ以上まで働きたいと考えています。調査から10年が経過した2024年の現在、筆者の実感では、70歳を

超えて働きたいと願う割合はさらに引き上がっているように思えてなりません。

いくつになっても働きたいと思うのは、「日本人は勤勉なのだ!」という古くから言われている固定観念によるものではなく、やはり経済的理由が一番大きいと思います。労働政策研究・研修機構(JIL)の調査によれば、65歳以上の女性を除けば、就労目的のトップは「生活の糧を得るため」となっています。もっとも「いきがい」も次いで高いパーセンテージであるところを見ると、やはり日本人は勤勉な国民なのかもしれません。

※年収ダウンは必然だったが

一方で60歳以降の継続雇用の実態を見れば、前月号でも触れたように60歳直前の年収に比べるとダウンすることがほぼ当然のようになっています。同じJILの調査によれば60歳時点での年収を100とした場合の61歳の労働者の年収は、全企業の8割以上でダウンしています。60歳からの継続雇用制度は

もとより、65歳定年制の企業でも、65歳までの雇用確保措置を講ずると同時に60歳前後での年収引き下げを制度化しています。

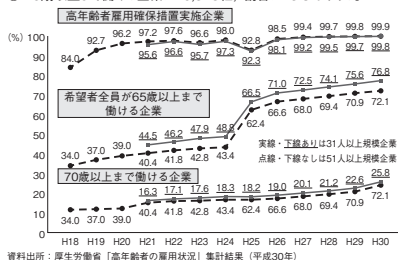
この人事制度は筆者の記憶では、65歳までの雇用確保が盛り込まれた改正高齢者雇用安定法が施行された2013年までに企業に人事制度として導入されました。当時、60歳でリタイアいただけの高齢社員が65歳まで継続就労させなければならなくなるという法対応と、一方で組織の活性化のためには社内若返りの動きを停滞させてはならないという経営からの要請をもとに実現させ、人件費という企業で最も巨額の経費をコントロールするには、60歳到達時点での年収ダウンの制度導入は企業にとっては必然と思える人事施策でした。

※変容する政府の姿勢

しかしながら、政府の姿勢はすでに大きく変わっています。高齢者雇用継続給付金という助成金があります。人事の方々にはお馴染みのものなのかもしれません。60

図1 高齢者雇用確保措置の実施方法

- 65歳までの高齢者雇用確保措置を実施している企業は156,607社、割合は99.8%となっている。
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業は120,596社、割合は76.8%となっている。
- 70歳以上まで働ける企業は40,515社、割合は25.8%である。





●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）。

歳以後の賃金が60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続される高齢者に対して賃金の15%相当の給付金が支給される制度です。60歳以降に雇用される場合，年収ダウンは当然として，それを国民福祉の観点から政府が下支えする制度です。この給付率，すでに2025年度からは15%から10%に引き下げられることが決定済みとなっています。

このあたりについて，厚生労働省内の議論を時系列で整理すれば以下ようになります。

2012年の雇用保険部会報告書では，「高齢者雇用確保措置の義務年齢が2013年度から65歳まで引き上げられるが，高齢者雇用継続給付は，実態として労使間で広く定着し，高齢者の雇用促進に重要な役割を果たしているのが現状である。こうした現状を踏まえ，雇用と年金の接続に資する観点も考慮し，高齢者雇用継続給付は当面の間は存置することとし」とあります。それが，その後2013年，2015年，2017年，2018年と「今後の高齢者雇用の動向や社会経済情勢等を勘案しつつ，引き続き中長期的な観点から議論していくべきである」と変化しました。

2019年に大きく変わります。「2025年度には継続雇用対象労働者の限定に関する経過措置が終了し，60歳以上65歳未満の全ての

労働者は希望すれば継続雇用制度の対象者となる。（中略）働き方改革関連法等により，今後，高齢労働者も含め，雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が求められるようになっていくこと」になるとし，「雇用継続給付としての高齢者雇用継続給付については，段階的に縮小することが適当である」と初めて舵を切りました。

しかしながらこのタイミングで自社の高齢者の年収ダウンの仕組みを振り返ろうとする企業はほとんどありませんでした。最近の厚生労働省審議会では，“縮小”どころか“全廃”という意見も珍しくなく，この動きに企業はまだ対応していないように思えます。

＊成果に応じた処遇に向けて

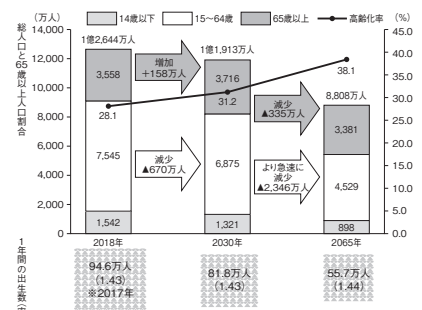
さて，高齢者を労働力という視点で長期的に捉えてみましょう。図2は総務省の調査結果です。高齢者人口も2030年3,716万人から65年3,381万人と335万人減少となっているものの，人口全体の減少はそれ以上に大きく，結果として65歳以上の人口における比率は2018年28.1%，30年31.2%，65年38.4%となっており，このトレンドからも元気な高齢者に就労し続けていただくことは日本経済を支えるための必要な要件となると考えます。

多くの日本企業はよく我が社は

すでに終身雇用ではなく，また年功的な賃金体系でもないと主張していますが，各種賃金統計を見れば，今でも明らかな年功的な賃金となっています。また多くが60歳時点で，65歳までの継続雇用の際に年収をダウンさせる制度を導入している事例こそ，正社員の賃金体系が年功的であることの証明ではないでしょうか。

改正高齢者雇用安定法は2021年から施行されていますが，70歳までの雇用確保措置は現状努力義務です。努力義務とされている今のうちに，政府の基本方針である「高齢労働者も含め，雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」という原点に立ち返り，企業に貢献できる可能性のある人材には年齢と関係なく相応の役割を与え，それぞれ，その時々成果に応じて処遇を弾力的に調整できるような機能を持つ賃金体系を構築し始めるタイミングに今の日本企業は直面しているように思えます。この機会を逃すべきではないと筆者は考えます。

図2 今後の人口構造の急速な変化



(出所) 総務省「人口推計」，国立社会保険・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口），厚生労働省「人口動態統計」