

## 特集

# I 改正高年齢者雇用安定法と 企業の対応

## II 改正労働契約法をめぐって

高橋人事労務管理事務所  
所長 高橋 壽雄

## I 改正高年齢者雇用安定法と企業の対応

### はじめに

60歳の定年後も希望者全員を雇用することを企業に義務づける改正高年齢者雇用安定法が、本年4月1日から施行されます。本年4月から厚生年金の受給開始年齢が引き上げられるのに伴い、60歳定年後に年金も賃金も受け取れない無収入の人が増えるのを防ぐため、65歳までの継続雇用が義務づけられました。企業としては60歳以降65歳まで就労する人の増加による人件費上昇、身分や賃金の決め方について検討が必要となります。

厚生労働省は、高年齢者雇用安定法第9条で定める上記の継続雇用義務に定める措置義務に違反し勧告に従わない企業名の公表や、ハローワークでの職業紹介の停止、各種助成金の支給停止などの行政処分を行うとしています。

## 1 法改正の背景

現在の人々は以前に比べて体力気力とも10歳程若いと言われており、男性平均寿命も80歳に届くようになりました(女性は86歳)。それにつれ、生活のこともあって高齢者の就業意欲は非常に高く、60歳定年退職者の約70%の人が70歳位まで働きたいという希望を持っています。企業によ

っては65歳近くに大幅に定年を延長したり、なかには年齢に関係なく、働けるうちは就労してもらうという生涯現役制を導入するところもありますが、まだ少数であり、大方の企業は60歳定年制を設けています。その理由はさまざまですが、これまでの賃金制度では中高年労働者の賃金が年功給的要素もあって総じて高いことや、若い人の採用を行わないと企業の活力が維持し難いことなどがあるでしょう。

政府はこれまで高年齢者雇用安定法により高年齢者の65歳までの就労確保措置を図り、①定年の引き上げ ②60歳以後の継続雇用制度 ③定年の廃止 を求めてきました。多くの企業はこのうち②の継続雇用制度を導入しています。但し、労使協定を結んで対象者を絞っています。(根拠・同法第9条第1項第2号)

ところが、わが国の高齢化のスピードが上がるにつれ年金制度の運用が困難になったことで年金の支給年齢を引き上げることになり、本年2013年の4月には61歳に到達しないと年金(報酬比例部分)が支給されないことになりました。

つまり60歳の人は無年金になります。年金支給年齢はそのあと3年毎に繰り上って、2025年4月からは65歳以上の人しか年金は支給されなくなります。(図表1参照)

図表1 厚生年金の支給開始年齢の引上げ

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ

