



経営情報レポート

65歳までの再雇用義務化 高年齢者雇用安定法 改正への対応策

- ① 企業における定年制度と高年齢者雇用の実態
- ② 再雇用義務化に影響を与えた年金制度改正
- ③ 高年齢者雇用への対応事例

1 | 企業における定年制度と高年齢者雇用の実態

高年齢者雇用安定法改正の概要

厚生労働省は、労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)の部会の報告書を受け、平成25年4月からの施行を目指し、高年齢者雇用安定法の改正案を通常国会に提出する見込みです。大きな改正ポイントは、希望者全員の65歳までの再雇用義務化が盛り込まれている点です。本レポートでは、高年齢雇用確保措置の現状分析と、雇用義務化となった場合の企業への影響を確認し、その実務対応について検討していきます。

■ 現行と改正後の雇用確保措置の違い

現行の高年齢雇用確保措置	改正後の高年齢雇用確保措置
<ul style="list-style-type: none"> ● 定年年齢は60歳を下回ってはならない。 ● 定年の引上げ ● 継続雇用制度・・・<u>対象者を労使協定で定める事が出来る。</u> <p>(1) 再雇用制度 (2) 勤務延長</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 定年の定め廃止 <p>※雇用確保措置の上限年齢は、厚生年金(定額部分)支給開始年齢の引上げに合わせて引上げられる。 現在64歳、平成25年から65歳。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 定年年齢は60歳を下回ってはならない。 ● 定年の引上げ ● 継続雇用制度 <p>(1) 再雇用制度 (2) 勤務延長</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 定年の定め廃止 <p>※<u>65歳まで希望者全員を再雇用するよう企業に義務づける。</u></p> <p>※平成25年度の施行段階での全面導入は行わず、2~5年の猶予期間を検討。</p>

企業における定年制度の実態

(1) 定年年齢の設定について

厚生労働省発表の平成23年就労条件総合調査(調査対象数6,145件、有効回答数4,269件)によると、定年を定めている企業の割合は4,269件中92.9%(約3,966社)であり、このうち一律定年制を定めている企業数割合は約3,966件中98.9%(約3,922社)となっています。

■ 一律定年制を定めている企業の定年年齢の状況

定年年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上
割合	82.2%	0.5%	1.1%	1.4%	0.7%	13.1%	0.9%

(2) 企業規模から見た定年年齢の状況

定年年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上
1,000人以上	93.8%	0.5%	1.2%	0.8%	0.6%	3.0%	0.1%
300～900人	93.5%	0.3%	0.8%	1.1%	0.4%	3.7%	0.2%
100～299人	89.1%	1.0%	1.3%	1.2%	0.8%	6.3%	0.2%
30～99人	78.8%	0.4%	1.0%	1.5%	0.7%	16.4%	1.2%

企業規模が大きくなるにつれて定年を60歳とする割合が高くなり、企業規模が小さい程、定年年齢を63歳以上又は65歳以上とする割合が高くなっています。

また、企業規模が小さくなる程、定年の定めをしていない企業の割合が高い傾向にあります。

(3) 主な産業別に見る定年年齢

定年年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上
建設業	78.6%	0.9%	1.1%	2.0%	2.8%	14.6%	—
製造業	88.5%	0.0%	0.6%	0.7%	0.1%	9.6%	0.4%
電気・ガス 熱供給・水道業	96.0%	0.6%	1.7%	—	—	1.7%	—
情報通信業	84.6%	0.4%	1.1%	0.9%	0.9%	11.9%	—
運輸業・郵便業	71.9%	1.0%	1.5%	2.7%	2.2%	18.8%	1.9%
卸売業・小売業	86.6%	0.9%	0.8%	1.4%	—	9.8%	0.5%
金融業・保険業	91.4%	0.8%	1.3%	0.5%	1.2%	4.8%	—
不動産業 物品賃貸業	84.2%	—	0.4%	4.0%	—	11.4%	—
宿泊業 飲食サービス業	74.2%	1.6%	2.9%	1.5%	1.2%	18.5%	—
医療・福祉	60.7%	0.1%	—	3.3%	0.3%	26.1%	9.5%

産業別に見ると、定年年齢が63歳以上又は65歳以上のいずれについても、医療・福祉が最も高く、電気・ガス・熱供給・水道業が最も低いことが分かります。

高齢者雇用確保措置の実施状況

平成18年4月に施行された改正高齢者雇用安定法では、高齢者の安定した雇用等を確保するために、事業主は①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じて、事業主は65歳まで労働者の雇用を確保するよう義務付けられる

ようになりました。

ただし、定年年齢を直ちに65歳までとするのではなく、老齢厚生年金(定額部分)の支給開始年齢の引き上げに合わせ、平成25年4月以降に65歳までの雇用確保措置が義務づけられるという条件付きになっていました。また、希望者全員ではなく、一定条件を付けてその条件をクリアした社員だけを対象とすることができました。

では、実際に雇用確保措置の実施状況がどうなっているのか見てみましょう。

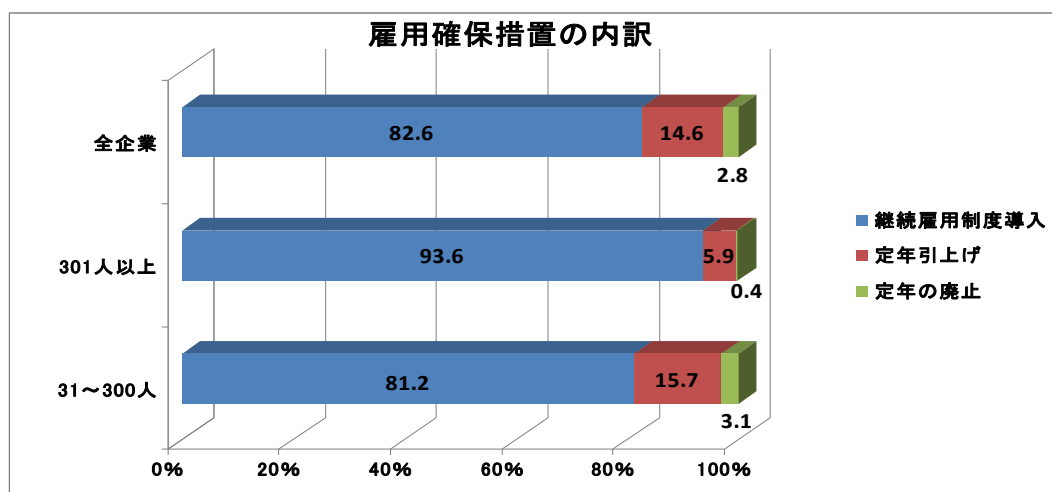
(1)雇用確保措置の内訳

厚生労働省発表の平成23年高齢者の雇用状況(約13万8,000社の状況)によると、高齢者雇用確保措置を実施済の企業の割合は95.7%、未実施の企業の割合は4.3%となっています。

雇用確保措置の実施済の企業の対応方法の内訳は以下のようになっています。

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| ①定年の定め廃止による雇用確保措置を講じている企業は | 3,739社(2.8%) |
| ②定年の引き上げによる雇用確保措置を講じている企業は | 19,356社(14.6%) |
| ③継続雇用制度の導入による雇用確保措置を講じている企業は | 109,334社(82.6%) |

以上のことから、継続雇用により雇用確保措置を講じる企業の比率が高いことが分かります。

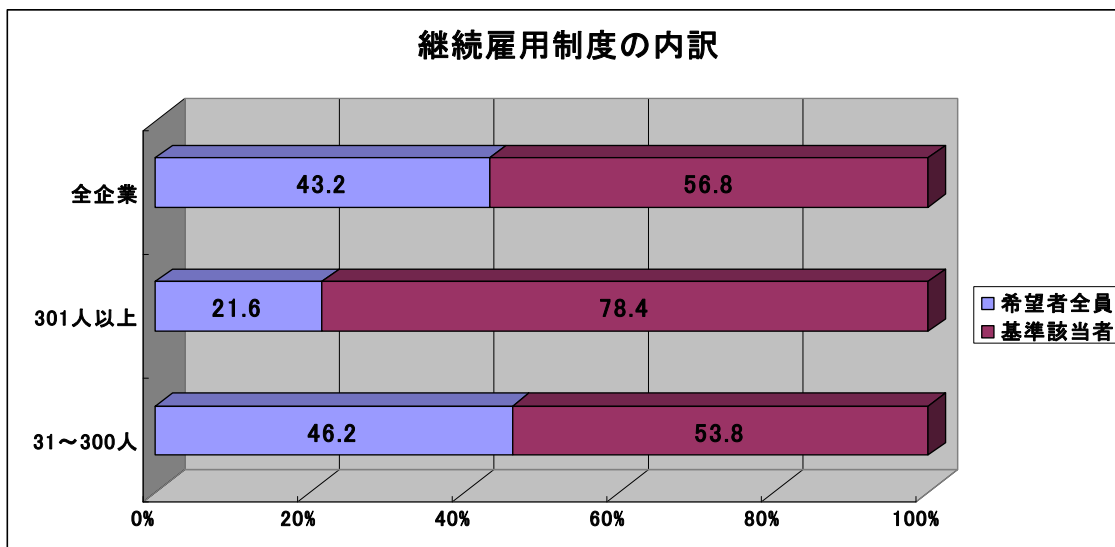


※「平成23年高齢者の雇用状況(厚生労働省)」

(2)継続雇用制度の内訳

継続雇用制度の導入により雇用確保措置を講じている企業(109,334社)の対応方法の内訳は、下記の通りとなっています。

- ①希望者全員を対象として継続雇用制度を導入している企業 43.2% (47,224社)
 ②対象となる高齢者に係る基準を労使協定で定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入している企業 56.8% (62,090社)



※「平成23年高齢者の雇用状況（厚生労働省）」

(3) 高齢者雇用の実態

4年に一度、厚生労働省から発表される高齢者雇用実態調査(平成20年度版)では、下記のような調査結果が出ています。再雇用については、雇用契約期間は1年が多く、賃金は定年到達時より下がっている事ことが分かります。

① 継続雇用した労働者の雇用形態(上位3項目)

勤務延長者	正社員・正職員 55.4%	パート・アルバイト 22.3%	嘱託・契約社員 15.4%
再雇用者 (複数回答)	嘱託・契約社員 60.0%	正社員・正職員 32.9%	パート・アルバイト 15.0%

② 継続雇用した労働者の雇用契約期間(上位3項目)

勤務延長者	1年 41.0%	期間の定めが無い 36.0%	1年を超える 14.7%
再雇用者	1年 67.0%	1年を超える 13.7%	期間の定めが無い 9.3%

③ 継続雇用後の賃金(定年到達時と比較、上位3項目)

勤務延長者	同程度 69.4%	8~9割程度 13.0%	6~7割程度 9.7%
再雇用者	6~7割程度 34.8%	8~9割程度 23.8%	同程度 21.7%

2 | 再雇用義務化に影響を与えた年金制度改革

現在の年金制度の検証

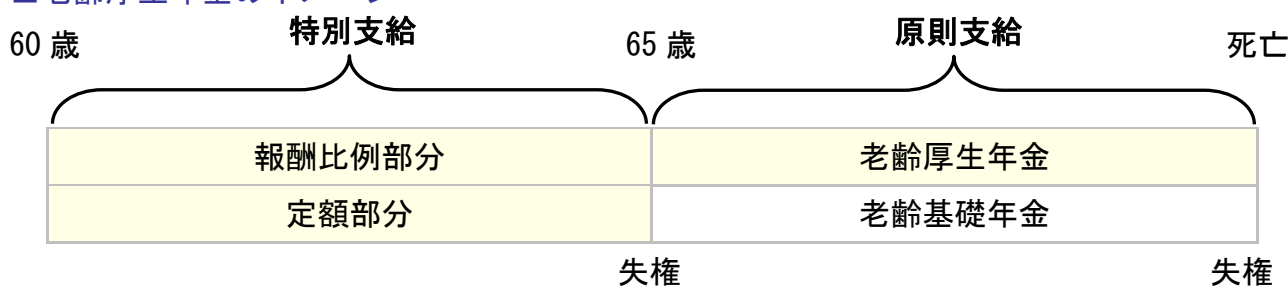
なぜ65歳までの再雇用義務化が必要であるかの背景を見るにあたり、現行の年金保険制度を検証してみる必要があります。

本レポートは、65歳までの再雇用義務化に焦点を当てているため、厚生年金保険の第1種(男子)、第2種(女子)被保険者を検証の対象とします。

昭和61年4月施行の新法から老齢厚生年金は、原則として65歳からの支給になりました。しかし、昭和61年4月以前の旧法では60歳(坑内員、女子は55歳)から老齢年金を受給することが出来ました。

このため、被保険者にとって大変不利益となることから、当分の間、60歳(坑内員・船員及び女子については支給開始年齢の特例があり)から65歳までの間について、老齢厚生年金が特例的に支給されることとなっています。この仕組みにより支給される年金を特別支給の老齢厚生年金といいます。

■老齢厚生年金のイメージ



その後、平成6年及び12年の2回、法律改正があり現在の年金制度となっています。

(1)平成6年の法律改正

特別支給の老齢厚生年金のあり方を見直し、65歳以降の年金とは別の給付として構成し、一般男子については平成13年度から平成25年度(女子については平成18年度から平成30年度)にかけて、3年ごとに1歳ずつ定額部分の支給開始年齢を段階的に引き上げることになりました。

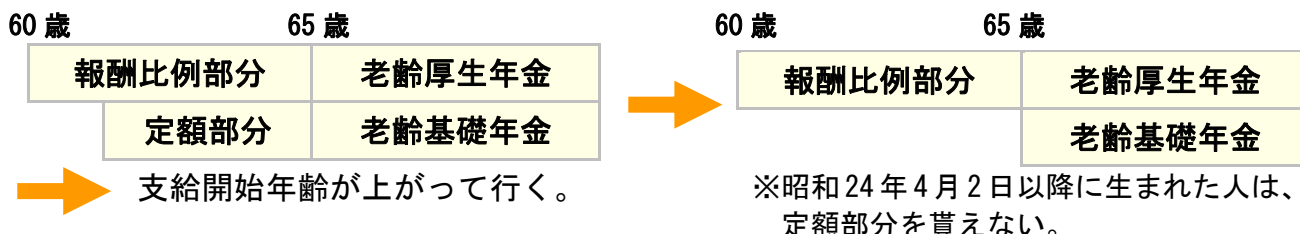
このため、60歳から支給開始年齢に達するまでの間は、報酬比例部分相当の老齢厚生年金のみが支給され、その後は定額部分相当と報酬比例部分相当を合算した特別支給の老齢

厚生年金が支給されることとなりました。

■平成6年の法律改正のイメージ(定額部分の引上げ)

● 中間的な姿(平成13年度以降)

● 完成時の姿(平成25年度以降)
(女子は、5年遅れとなります。)



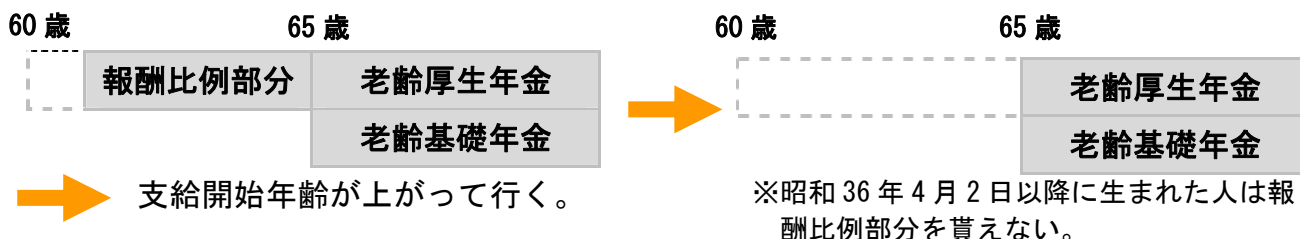
(2)平成12年の法律改正

現在の2階建ての公的年金制度の枠を維持しつつ、将来にわたって長期的に安定した制度を構築するという考え方のもと、平成6年改正と同様な仕組みによって、一般男子については平成25年度から平成37年度(女子については平成30年度から平成42年度)にかけて、3年ごとに1歳ずつ報酬比例分の支給開始年齢を段階的に引き上げることとし、特別支給の老齢厚生年金は廃止されることとなりました。

■平成12年の法律改正の完成イメージ(報酬比例部分の引上げ)

● 中間的な姿(平成25年度から)

● 完成時の姿(平成37年度以降)
(女子は、5年遅れとなります。)



■上図の特別支給(報酬比例部分)に関する平成25年以降のスケジュール

(女子は、5年遅れのスケジュールとなります。)

年度	生年月日	支給開始年齢
平成25年度～平成27年度	昭和28年4月2日～昭和30年4月1日生まれ	61歳
平成28年度～平成30年度	昭和30年4月2日～昭和32年4月1日生まれ	62歳
平成31年度～平成33年度	昭和32年4月2日～昭和34年4月1日生まれ	63歳
平成34年度～平成36年度	昭和34年4月2日～昭和36年4月1日生まれ	64歳
平成37年度以降	昭和36年4月2日以降生まれ	65歳

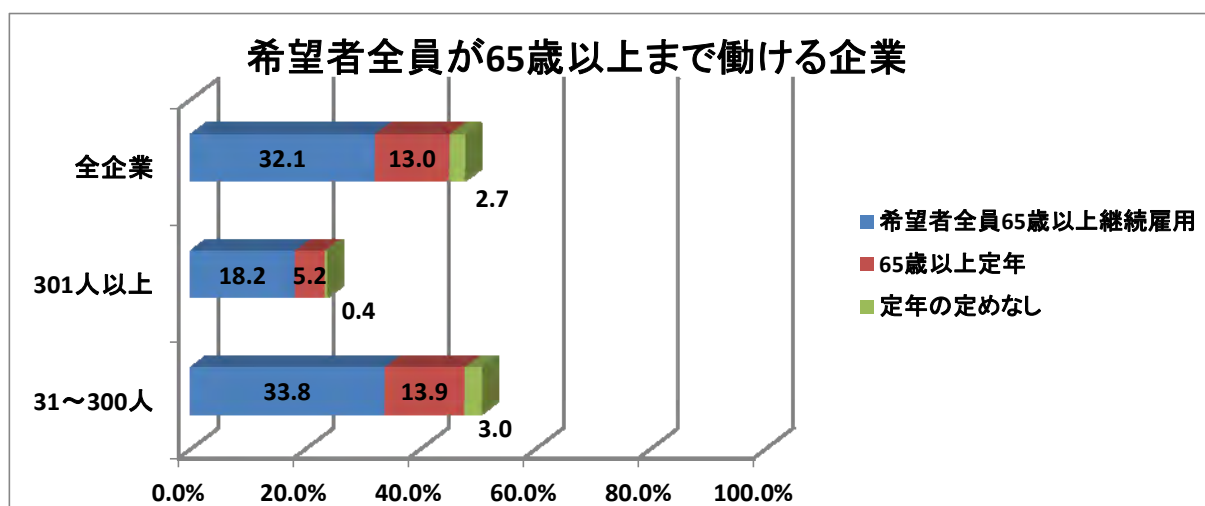
一方、海外の年金制度に目を向けますと、欧米ではすでに、年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられています。アメリカでは2027年には67歳、イギリスは2020年までに

66歳、2028年までに67歳、ドイツでは2012年～2029年にかけて現行の65歳から67歳に引き上げられることになっており、先進各国は支給開始年齢を遅らせていく傾向にあります。

年金支給年齢と連動する定年の年齢

現行の制度では、企業の約8割以上が継続雇用制度の導入をしていますが、企業側は定年を迎えた高齢者を再雇用する際に、労使協定で定めた基準に沿って再雇用する対象者を選ぶことができるため、希望者全員の再雇用の確保はされていません。

平成23年高齢者の雇用状況(約13万8,000社)を見ると、全企業で希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.8%(66,240社)であり、過去1年間に定年を迎えた43万4,831人について、継続雇用された人は32万71人(73.6%)、継続雇用を希望しなかった人は10万7,137人(24.6%)、基準に該当せず離職した人は7,623(1.8%)人でした。



※「平成23年高齢者の雇用状況(厚生労働省)」

今後、このような状況の中で、厚生年金の支給開始年齢(60歳、報酬比例部分)は平成25年に61歳へ引き上げられ段階的に支給開始年齢が遅くなる一方、60歳の定年後、希望者全員を再雇用している企業は半数も無く、このままの状況だと賃金も年金も貰えない空白期間が生じてしまう者が出てくる可能性があります。

現行の雇用確保措置では、この問題に対処することができないため、希望者全員を65歳まで働けるように制度化して、無年金、無収入となる者が生じないようにするための施策を講じることが急務となっており、厚生労働省は高齢者雇用安定法改正案を通常国会に提出し、希望者全員の65歳までの再雇用の義務化の実現を図ることにしました。

ただし、労働政策審議会の部会では定年後の希望者全員の再雇用について、平成25年度

の施行段階では全面導入は行わず、2～5年程度の猶予期間を設ける考えを明らかにしています。

よって、平成25年度は61歳までの希望者を再雇用すれば良いこととし、65歳までの雇用確保を義務化するのには平成27年度以降とする方針を示しております。

日本経済団体連合会からは「希望者の増加を考えると雇用確保に限界があり、新卒採用にも影響が出るかもしれない」と反対する意見が出ています。日本労働組合総連合会からは「年金の支給年齢が引き上げられれば生活できなくなる」とした上で「希望すれば誰もが65歳まで働く環境が必要だ」と賛成の意見は真っ向から対立しており、高齢者雇用安定法の改正法案成立の行方は予断を許さない状況となっています。

一方、海外の高齢者雇用対策の現状を見てみますと、法律により定年となる年齢の引上げと年金の支給開始年齢は連動しています。

■主な先進国の高齢者雇用対策制度

アメリカ	イギリス	ドイツ
<p>■年金 66歳</p> <p>2021年から段階的に上げられ2027年に67歳。</p> <p>●高齢者雇用対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ●原則として年齢による強制退職は許されない。(定年無し) ●雇用及び訓練等における年齢差別を禁止。 <p>※40歳以上の労働者、求職者、一定規模の企業に適用。</p>	<p>■年金 男性65歳 女性60歳</p> <p>女性が65歳まで引き上げ後2020年までに66歳、2028年までに67歳に上げられる。</p> <p>●高齢者雇用対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ●原則的な退職年齢を65歳とする旨の規定を廃止。 ●年齢のみを理由として労働者を解雇する事は違法。 ●雇用及び訓練等における年齢差別を禁止。 	<p>■年金 65歳</p> <p>2012年～2029年にかけて段階的に67歳に上げられる。</p> <p>●高齢者雇用対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ●公的年金支給開始年齢より前の定年の定めは、一定期間内における労働者の同意が無い場合、同支給年齢が定年とみなされる。 ●雇用及び訓練等における年齢差別を禁止。

さらに、平成23年10月に開催された社会保障審議会の部会の中で、中長期的な課題として厚生年金(報酬比例部分)について現在の65歳への引き上げスケジュールの終了後、さらに同じペースで68歳まで老齢基礎年金、老齢厚生年金を引き上げることも検討されています。平成37年には65歳以上人口が全人口の3割を超えると見込まれる中で、今後の国の施策としては、意欲と能力のある高齢者が可能な限り社会の支え手として活躍でき、年齢にかかわらず働ける生涯現役社会の実現を目指して環境整備を行っていくものと考えられます。

3 | 高齢者雇用への対応事例

事例に見る高齢者雇用対策

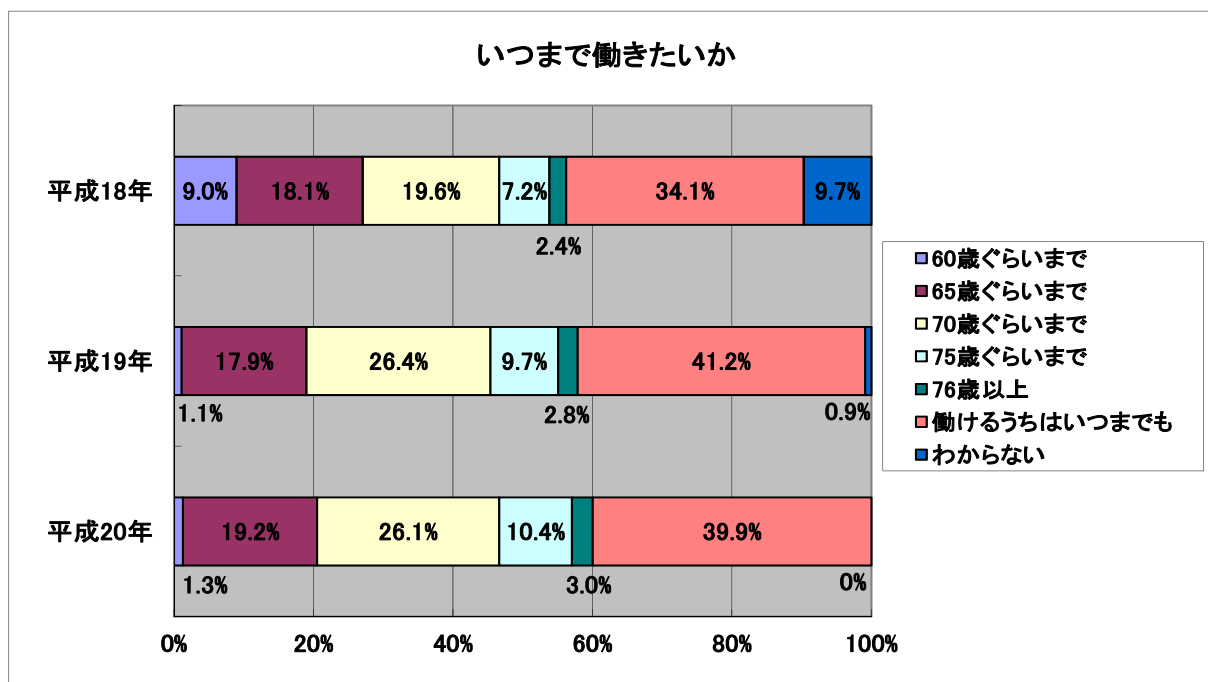
最後に、65歳までの希望者全員の再雇用の義務化は企業側に対してどのような影響を与えるかを考え、雇用確保措置が成功している企業の実例を紹介します。

制度の導入は、現状の長引く不況により失業率が悪化する中、今後は新卒採用にも影響が出るのが予想されます。

高齢者の雇用確保は企業側にとっては、人件費の負担増を生み出し、新卒者の採用を控える企業が増える可能性が出てきます。しかし、日本の公的年金は世代間扶養であるため、若年層採用が滞ると公的年金原資である税や保険料の支え手の数が減り、それによる収入減は年金制度自体の根幹を揺るがすものとなってしまいます。

一方で高齢化社会を見据え、年金支給の負担増を軽減するのも責務であると同時に、高齢者の雇用が確保される必要もあり、板ばさみ状態に陥ることは否めません。

幸い、日本の高齢者の就業意欲は非常に高く、企業としては知識・技術・経験が豊富な高齢者を戦力としてどのように活かせば良いか制度面の整備を図るべきタイミングとなっています。



※平成20年内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」

有用な人材を年齢問わず積極的に活かしていくことが、これからの経営戦略上、ますます

す重要性を増してゆくものと考えられます。

ここからは、高年齢者の雇用確保措置が成功している企業の実例を見てみます。

高年齢者の果たす役割としては、主に①熟練技術を後進に伝える、②熟練技能の活用、③専門知識の活用が、考えられます。成功している企業は、定年後の高年齢者を労働力の担い手として知識と経験を活かして活躍出来るような仕組みを作っています。

希望者全員 70 歳まで勤務延長

(1) 企業の概要

- 株式会社折一（栃木県日光市） ●雇用キーワード「高年齢者は知識と経験の宝庫」
 - 紙加工製造業 ●昭和28年創業 ●従業員数95人 ●資本金4,500万円
- ダンボールケースを中心に、紙器全般及び運送業・倉庫業を手がけ、高年齢者及び障害者にとって働きやすい企業を目指している。

(2) 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年65歳、60歳以上は20人、現在の最高齢者72歳
- 定年後、希望者全員70歳まで勤務延長
70歳以降についても本人の希望により継続雇用している（上限年齢なし）

(3) 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

①70歳雇用に関する企業の方針及びその背景

会社としては、働く意欲と体力があれば年齢に関係なく働けるよう、働き易い職場作りに心掛け、高年齢者に対しては業務以外の事についても常に豊富な知識や経験の取得に努めるよう働きかけている。

②高年齢者雇用のメリット

業務外も含めて知識と経験が豊富であること。

(4) 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
職務・能力開発面	常時作業工程の改善に取り組む	時に後進の指導
モラールアップ面	賃金の維持（60歳まで）	在職中は退職金の積立（中退金）を継続する
健康管理面	<ul style="list-style-type: none"> ●定期健康診断結果に伴う健康相談の実施 ●完全週休2日の維持 	<ul style="list-style-type: none"> ●極力残業を避け、必要に応じ若手社員と交替 ●完全週休2日の維持

希望者全員 70歳まで再雇用、生涯現役を目指す

(1) 企業概要

- 株式会社三洋産業(大分県別府市)
 - 雇用キーワード「高齢者はわが社の戦力、いつまでも働ける職場をめざして」
 - コーヒーフィルター製造販売業 ● 昭和48年創業
 - 従業員数113人 ● 資本金1,000万円
- コーヒーフィルターの製造会社であり、今後も高齢者・障害者を含め、社員一人ひとりが明るく楽しく、いつまでも働ける職場づくりを目指している。

(2) 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年65歳、60歳以上10人、現在の最高年齢者77歳
 - 定年後、希望者全員70歳まで再雇用
- 65歳定年後は1年更新により、希望者全員を70歳まで再雇用、70歳以降についても、本人との話し合いで上限年齢の制限なく雇用している。

(3) 高齢者雇用に対する方針及び考え方

① 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景

当社にとって、高齢者の労働力は重要戦力と考えている。このため、高齢者が働きやすい職場環境を創造するため、高齢者向け作業機械の導入や能力開発、制度改訂を順次進めている。

② 高齢者雇用のメリット

高齢者は主に製造現場の主要ラインで活躍頂いているが、若手社員以上の正確さとスピードがある。高齢者はこの技術の伝承、若手育成の上からも欠かせない存在となっている。

(4) 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前、60歳以降関係無く実施
職務・能力開発面	ISOに基づく社内資格(中間検査員、最終検査員、出荷検査員等)を年齢に関係なく取得推奨し、これを通じて個々の能力アップ・職場改善に努めている。また、18~21年までの4年間、職場活性化研修を実施し、高齢者を含む社員のキャリアアップにつながった。
モラールアップ面	人事考課制度と面談による毎年の勤務条件の見直しにより、昇給・賞与は年齢に関係なく実施。また、毎年開催のゴルフ大会、歓送迎会等全員参加のイベントがモラールアップにつながっている。
健康管理面	定期健診の励行、保健師による健康相談の実施による健康面への配慮。

エイジフリー制度を導入、生涯現役で勤務

(1) 企業概要

- 株式会社エス・アイ（兵庫県姫路市） ● 雇用キーワード「エイジフリーで生涯現役」
- 情報サービス業 ● 平成3年創業 ● 従業員数 64 人 ● 資本金 1,000 万円

データ入力・加工、アウトソーシング、ホームページ作成、WEBサイト「はりまるしえ」を企画運営する企業であり、一人ひとりが、力を発揮し活躍できるユニバーサルな社会の実現にチャレンジしている。高齢者雇用もこの取り組みのひとつだと考える。

(2) 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年なし、60 歳以上 8 人、現在の最高年齢者 72 歳

平成 18 年、エイジフリー制度を導入。年齢に関係なく、働く意欲のある社員は本人が希望する限り働き続けることができる。また、かねてからワークシェアリングを行い勤務形態も自由出勤制度を導入しているため、社員全体で負担を分け合える環境となっている。

(3) 高齢者雇用に対する方針及び考え方

① 70 歳雇用に関する企業の方針及びその背景

今まで培ってきたような技術をもった人材を育てるのは容易ではないこと、また若い人を指導する管理的な役割をしてもらえることで、社会も発展していくことができる。

② 高齢者雇用のメリット

若い人の指導及び管理的役割制度の導入により、社員のモチベーションの向上。

(4) 60 歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60 歳前、60 歳以降関係無く実施
職務・能力開発面	1 か月ごとに実績をだし、目標を提示
モラルアップ面	半年に 1 度、実績から算出し給与判定
健康管理面	健康診断の実施及び産業医との面談

■参考文献

『高年齢社会白書（内閣府）』

『平成 23 年高年齢者の雇用状況（厚生労働省）』

『今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書

（厚生労働省 職業安定局 今後の高年齢雇用に関する研究会）』

『支給開始年齢について（厚生労働省 社会保障審議会年金部会）』

『平成 20 年高年齢者雇用実態調査（厚生労働省）』

『70 歳いきいき企業 100 選（独立行政法人高齢・障害、求職者雇用支援機構）』

企業経営情報レポート 3月号

65 歳までの再雇用義務化 高年齢者雇用安定法改正への対応策

【著 者】日新税理士事務所

【発 行 者】桐元 久佳

【発 行】日新税理士事務所

大阪市中央区船越町 2-1-11 2F

TEL : 06-4790-9707 FAX : 06-4790-9710

落丁・乱丁本はお取り替え致します。本書に掲載されている内容の一部あるいは全部を無断で複写することは、法律で認められた場合を除き、著者および発行者の権利の侵害となります。その場合は、あらかじめ小社あて許諾を求めて下さい。

