

60歳定年義務化以降の 労働市場の変化

韓国労働研究院研究委員

ソン・ジェミン

60歳定年義務化

- 2013年5月、60歳定年義務化法通過
 - 60歳以上に定年を定めるが、60歳未満の定年はすべて60歳定年と見なされる。
 - 2016年1月1日から300人以上の事業場、公共機関義務化
 - 2017年1月1日から300人未満の事業場、国および地方自治体義務化
- 弊害緩和のために60歳未満であった定年を60歳以上に調整した場合、賃金ピーク制の実施を奨励し、雇用奨励金を支援
 - 10%以上賃金を減額した場合に支給
 - 1人当たり年1,080万ウォンを最大5年間支援
- 労働時間を短縮して部分的に退職する場合、最大5年間、年500万ウォンまで支援
 - 30%以上賃金が減少しなければならない。
- 定年が55歳以上の事業場で定年退職後に再雇用され賃金が減少した場合も支援
 - 最大5年間年600万ウォンまで支援

定年年齢の実際の変化

- 雇用労働部、事業体労働力調査6月付加調査、複数定年事業場は最高年齢ベース
 - ・ 30人以上雇用事業場のうち定年制実施比率、2012年の68.8%から2021年は81.9%に上昇
 - ・ 10人以上ベース定年制実施比率、2012年の45.4%から2021年は60.0%に上昇
 - ・ 2012年には59歳以下、特に55歳と58歳に定年が集まっていたが、定年法以降には大部分が60歳に変更

		事業場数	定年のある 事業場数		定年年齢									
					59歳以下		55歳		58歳		60歳		60歳超過	
20 12 年	全体	1,106,864	193,676	(17.5)	108,616	(56.1)	44,517	(23.0)	42,024	(21.7)	48,579	(25.1)	36,481	(18.8)
	1～4人	752,619	81,358	(10.8)	41,787	(51.4)	16,611	(20.4)	15,721	(19.3)	19,626	(24.1)	19,945	(24.5)
	5～9人	181,271	33,872	(18.7)	18,907	(55.8)	7,658	(22.6)	8,280	(24.4)	10,040	(29.6)	4,925	(14.5)
	10～29人	125,806	46,001	(36.6)	27,104	(58.9)	11,295	(24.6)	11,008	(23.9)	11,530	(25.1)	7,367	(16.0)
	30～99人	36,794	23,737	(64.5)	14,823	(62.4)	6,436	(27.1)	5,140	(21.7)	5,614	(23.7)	3,300	(13.9)
	100～299	8,290	6,815	(82.2)	4,718	(69.2)	2,066	(30.3)	1,399	(20.5)	1,402	(20.6)	695	(10.2)
	300人以上	2,084	1,894	(90.9)	1,277	(67.4)	451	(23.8)	477	(25.2)	366	(19.3)	251	(13.3)
20 21 年	全体	1,643,095	347,420	(21.1)	2,688	(0.8)	984	(0.3)	1,249	(0.4)	247,586	(71.3)	97,146	(28.0)
	1～4人	1,137,345	128,358	(11.3)	1,178	(0.9)	528	(0.4)	582	(0.5)	73,819	(57.5)	53,361	(41.6)
	5～9人	270,137	78,180	(28.9)	660	(0.8)	109	(0.1)	350	(0.4)	59,737	(76.4)	17,783	(22.7)
	10～29人	172,485	89,187	(51.7)	569	(0.6)	296	(0.3)	181	(0.2)	72,028	(80.8)	16,590	(18.6)
	30～99人	49,635	39,300	(79.2)	275	(0.7)	46	(0.1)	136	(0.3)	31,701	(80.7)	7,324	(18.6)
	100～299	10,580	9,662	(91.3)	5	(0.1)	5	(0.1)	0	(0.0)	8,121	(84.1)	1,536	(15.9)
	300人以上	2,913	2,730	(93.7)	1	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2,179	(79.8)	550	(20.1)

賃金ピーク制等の導入実態

- 定年後契約社員として再雇用する制度を実施する事業場数は大幅に増加したが、比率で見ると2012年と2021年で大差ない。
- 賃金ピーク制導入は2012年の9.6%から2021年の22%に大幅に増加
- 労働時間短縮制度導入事業場は2021年も2012年の賃金ピーク制実施事業場数より少ない。
 - ・ 雇用労働部、事業体労働力調査6月付加調査

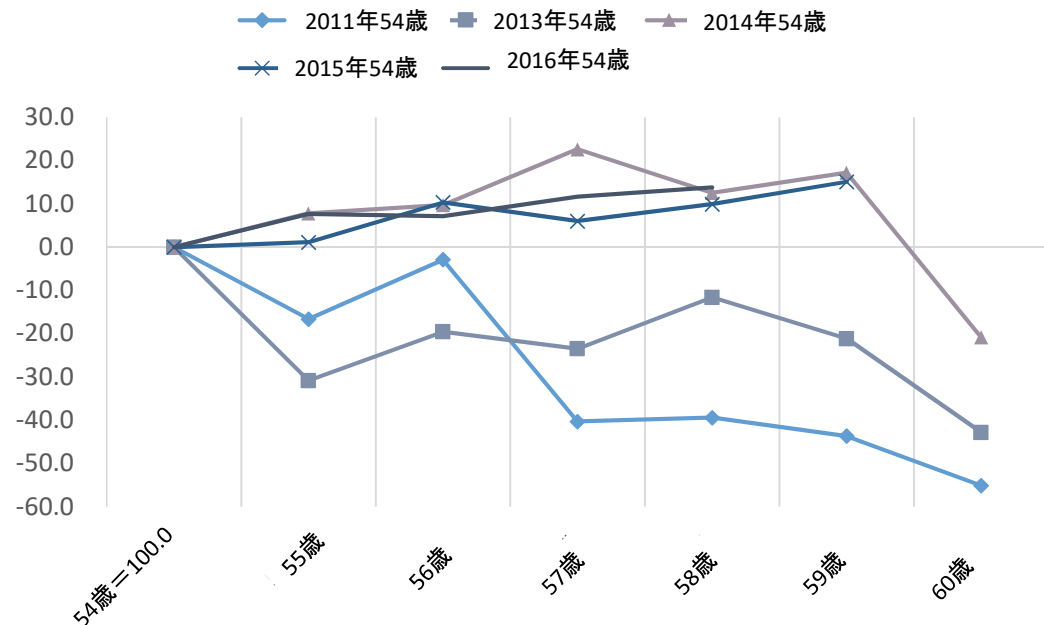
	2012年						2021年					
	定年実施 事業場数	定年後再雇用 導入事業場数		賃金ピーク制 導入事業場数			定年実施 事業場数	定年後再雇用 導入事業場数		賃金ピーク制 導入事業場数		
全体	193,675	50,326	(26.0)	18,676	(9.6)		347,422	94,338	(27.2)	76,507	(22.0)	
1～4人	81,357	14,523	(17.9)	5,321	(6.5)		128,356	19,372	(15.1)	20,958	(16.3)	
5～9人	33,872	9,017	(26.6)	3,073	(9.1)		78,182	20,670	(26.4)	20,365	(26.0)	
10～29人	46,002	14,207	(30.9)	5,989	(13.0)		89,188	30,950	(34.7)	21,537	(24.1)	
30～99人	23,735	8,836	(37.2)	2,871	(12.1)		39,301	17,801	(45.3)	8,666	(22.0)	
100～299人	6,813	2,973	(43.6)	1,084	(15.9)		9,663	4,377	(45.3)	3,562	(36.9)	
300人以上	1,896	770	(40.6)	338	(17.8)		2,732	1,168	(42.7)	1,420	(52.0)	

2021年	全事業場 数	労働時間短縮 制度導入事業 場数	
全体	1,643,095	10,854	(0.7)
1～4人	1,137,345	3,135	(0.3)
5～9人	270,137	2,578	(1.0)
10～29人	172,485	3,304	(1.9)
30～99人	49,635	1,337	(2.7)
100～299人	10,580	352	(3.3)
300人以上	2,913	149	(5.1)

60歳定年後、50代後半の雇用増加明らか

- 500人以上事業体の各年度54歳=100とした時、55歳以降該当コホートの雇用増減比率(%)分析(雇用労働部賃金構造基本統計調査)

- 2011年に54歳であった者は55歳では30%減少し、59歳では40%以上減少
- 2013年に54歳であった者は、法律の公表にもかかわらず、55、56歳で大きく減少するが、2016年の57歳からは2011年の54歳コホートとは異なり-20%ラインで減少が止まる。
- 2014年以降の54歳コホートはそれ以前のコホートとは異なり、59歳まで減少傾向が消える。



60歳定年法前後の職業分布の変化

- 定年制度が概ね存在する30人以上の事業体を対象に、50-54歳男性就業者の職業構造が5年後に55-59歳になった時、いかに変わったかを定年義務化の前後で比較
 - 60歳定年義務化法通過以前は、管理職の比率は増加するがホワイトカラー(専門職、事務職)の比率は減り、ブルーカラー(技能工、組立工、単純労務職)の比率は増加する特徴が存在した。
 - 人数の変動を見ると、ホワイトカラーは就業者数も減少するが、ブルーカラーは就業者数維持

- 2012年と60歳定年法が通過した以降の2017年を比較すると、就業者数や比率にほとんど変化がないことが明らかになる。
 - 60歳定年法通過以前のように、ホワイトカラー就業者数、比率が大きく減少する現象は消える。
 - 資料：統計庁、経済活動人口調査

	60歳定年法以前				60歳定年法以降			
	2008年	50-54歳	2013年	55-59歳	2012年	50-54歳	2017年	55-59歳
管理職	32	(7.4)	30	(8.4)	40	(7.8)	36	(7.0)
専門職	98	(22.9)	62	(17.3)	92	(17.9)	90	(17.5)
事務職	87	(20.4)	54	(15.1)	118	(23.0)	118	(22.9)
サービス職	19	(4.4)	16	(4.4)	23	(4.5)	15	(2.8)
販売職	4	(1.0)	5	(1.4)	6	(1.1)	1	(0.3)
農漁業熟練職	1	(0.3)	2	(0.6)	2	(0.3)	1	(0.3)
技能工	36	(8.4)	38	(10.7)	52	(10.0)	47	(9.2)
組立工	111	(26.0)	108	(30.0)	151	(29.3)	159	(31.0)
単純労務職	39	(9.1)	43	(12.1)	31	(6.1)	47	(9.1)
計	427	(100.0)	358	(100.0)	513	(100.0)	513	(100.0)

義務定年を過ぎた60-64歳は相変わらず就業者が大きく減少する

- 30人以上の事業体55-59歳男性就業者の職業構造が5年後に60-64歳になった時、いかに変わったかを定年義務化の前後で比較
 - 2008年の55-59歳は2013年に60-64歳になった時、就業者数が45%減少、特に専門職、事務職は60%以上の大幅な減少率を示す。
 - 2012年の55-59歳は定年法義務化以降の2017年に60-64歳になった時、就業者数40%減少

- ホワイトカラーの減少幅がより大きい

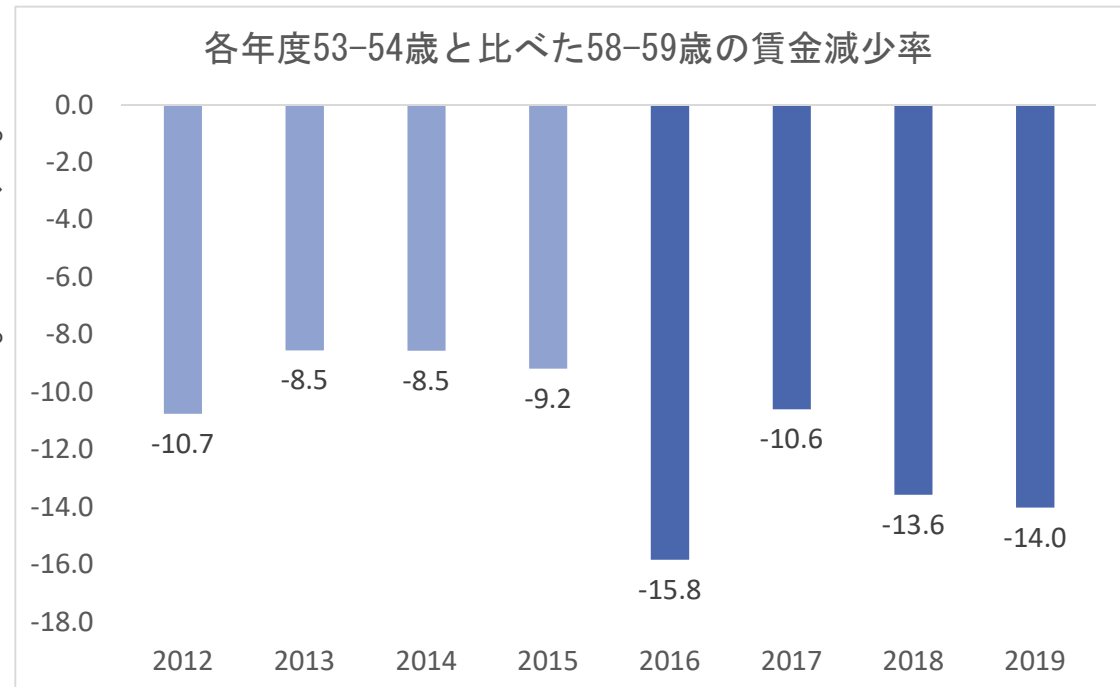
- 60歳定年法以前の50代前半、50代後半の比較と類似のパターン
- 定年法前後の就業者数が40%台で類似の減少幅を示し、定年法は60-64歳の就職には特に影響を及ぼさなかったという結論が可能
- 定年後再雇用、定年延長型賃金ピーク制の60代前半就業者増加効果が大きくないことを示唆

- 資料：統計庁、経済活動人口調査

	60歳定年法以前			60歳定年法以降		
	2008年55-59歳	2013年60-64歳	増減率	2012年55-59歳	2017年60-64歳	増減率
管理職	21	11	-45.7	29	13	-55.7
専門職	51	20	-60.8	61	34	-44.8
事務職	27	7	-72.6	54	18	-67.3
サービス職	8	5	-30.3	14	6	-53.6
技能工	24	12	-48.1	29	18	-36.7
組立工	59	36	-38.9	94	58	-38.5
単純労務職	43	34	-22.3	36	39	8.1
計	236	129	-45.4	320	190	-40.7

賃金ピーク制は50代後半の賃金減少効果が明らか

- 500人以上の事業場の資料を用いて53-54歳の賃金に比べて58-59歳の賃金比率を計算してみると、60歳定年義務化が始まった2016年以降、約5-7%ほどさらに減少したことが明らかになる(男性)
 - 金額では2015年以前に約月120万円ほど減少したものが、210万円ほど減少へと拡大した。
 - 韓国の賃金は40代後半にピーク、以降緩やかに減少するが、50代後半の年齢帯の賃金減少幅を賃金ピーク制がさらに大きくした。こうした賃金減少幅の増加は、定年延長が異なる年齢帯に及ぼす否定的波及効果を減らすために意図されたもの。
 - 賃金ピーク制未実施事業体が含まれる統計であり、賃金ピーク制実施事業体に限定すると、さらに減少幅が大きい。



60歳定年義務化、賃金ピーク制雇用効果の研究結果

- 60歳定年義務化の直接的対象となる50代後半年齢帯の雇用増加
 - ハン・ヨセプ(2019)：55歳以降、賃金労働就業確率を6-7%ほど上昇させる効果を発見。ただし、定年延長義務化直前の55歳以前の年齢帯の就職確率を低くする調整効果が一部発見され、高齢層1人の雇用が増加すると、若者は平均的に0.2人雇用が減少することが明らかになる。
 - キム・デイル(2021)：2016-2019年の間、59歳男性雇用率を約6%ほど上昇させ、正規雇用の比率も6.0%増加させる。
 - ナム・ジェリャン(2018)：60歳定年制が該当事業体の総雇用を減らす効果を発見。ただし賃金ピーク制は雇用に肯定的効果が現れる。
- 賃金ピーク制の雇用効果
 - チェ・チュン、チェ・グァンソン、ノ・ウジン(2017)：賃金ピーク制導入事業場は雇用が1.2%ほど相対的に増加。55-64歳雇用増加効果が明らかで、賃金ピーク制によって若年層に対する定年延長の否定的効果はないものと結論
 - チャン・ジヨン、チョン・ビョンユ(2017)：高齢者の雇用を増やす効果が明らかで、若年層の雇用には中立。賃金ピーク制による賃金減少幅が大きいほど高齢者雇用効果が大きくなる/再雇用類型よりは定年延長型の高齢者雇用効果が大きい/中小企業で効果が明確に観察される。
- 60歳定年制が50代後半の雇用を増やす効果は概ね合意するが、事業体の総雇用、他の年齢帯に対する否定的波及効果の程度については今後の研究がさらに必要

賃金分位別労働者分布の変化

- 男性55-59歳は中下位賃金分位(1-6分位)では比率減少、中上位分位(7-10)では比率が増加
 - 定年延長により2012年の50代前半に近い構造に変化中
 - 雇用構造が異なる女性は男性と差がある。1-3分位減少、4分位以上小幅増加
 - 雇用労働部、雇用形態別労働実態調査、時間当たり賃金ベース

[illegible]

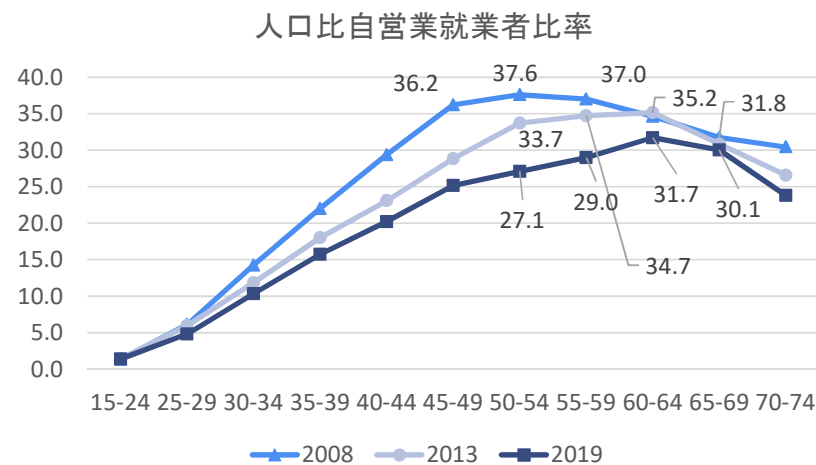
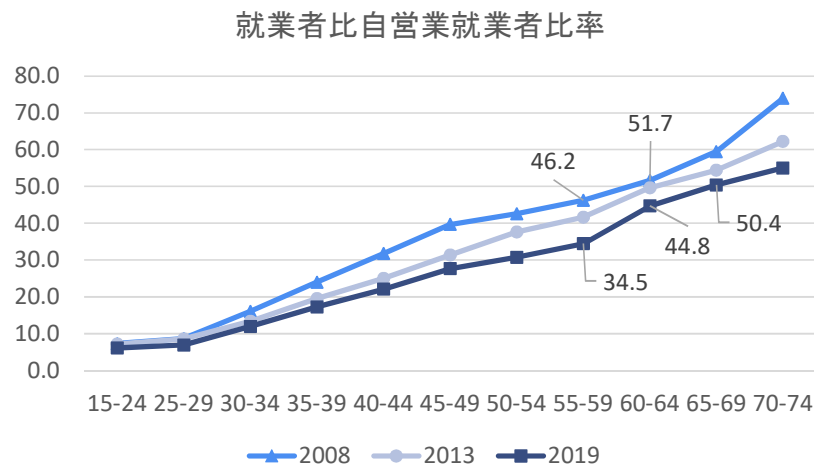
高齢就業で自営業が重要な役割

- 高齢層の就業で自営業(無給家族従事者を含む)の雇用は比率と規模面で重要な役割
 - 50代後半では定年延長等雇用構造の変化により、人口に比べて自営業就職比率は減少し労働者就職比率は増加するトレンドがある。
 - 主に農林漁業、卸小売業ともに伝統的に小規模自営業の雇用比率が高かった産業部門の雇用縮小の影響
 - 定年義務化の範囲外にある60代前半でも人口比労働者就職比率が増加してはいるが、人口比自営業就職比率は維持される違いがある。
 - 男性ベース。統計庁経済活動人口調査

2017年	50代後半人口のうち該当産業の自営業比率	55-59歳	2008年	2017年	変化	2017年	60代後半人口のうち該当産業の自営業比率	60-64歳	2008年	2017年	変化
		農業、林業、漁業	8.3	4.6	-3.7			農業、林業、漁業	12.2	7.9	-4.3
農業、林業、漁業	4.6	卸売および小売	7.8	6.1	-1.7	農業、林業、漁業	7.9	製造業	2.0	3.0	1.0
卸売および小売	6.1	人口のうち非賃金労働者の比率	37.0	32.0	-5.0	製造業	3.0	卸売および小売	7.4	6.1	-1.3
運輸業	5.8	製造業	7.4	12.5	5.1	建設業	2.8	運輸業	4.4	6.7	2.2
宿泊および飲食店業	2.6	建設業	8.7	10.3	1.6	卸売および小売	6.1	人口のうち非賃金労働者の比率	34.7	34.2	-0.5
不動産業	1.4	運輸業	4.3	5.8	1.5	運輸業	6.7	製造業	4.3	6.2	1.9
協会、団体、その他個人サービス業	1.6	公共行政	3.1	4.6	1.5	宿泊および飲食店業	2.3	建設業	5.4	9.5	4.1
その他	2.8	人口のうち賃金労働者の比率	43.0	53.6	10.6	不動産業	1.2	運輸業	1.9	3.8	1.9
人口のうち自営業の比率	32.0					協会、団体、その他個人サービス業	1.8	人口のうち賃金労働者の比率	32.4	39.2	6.8
						その他	2.3				
						人口のうち自営業の比率	34.2				

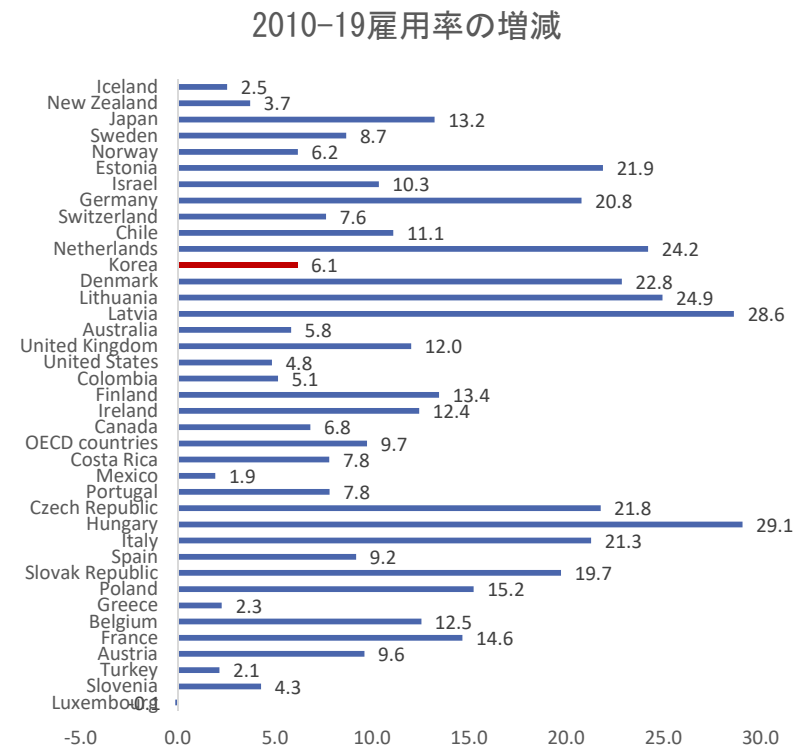
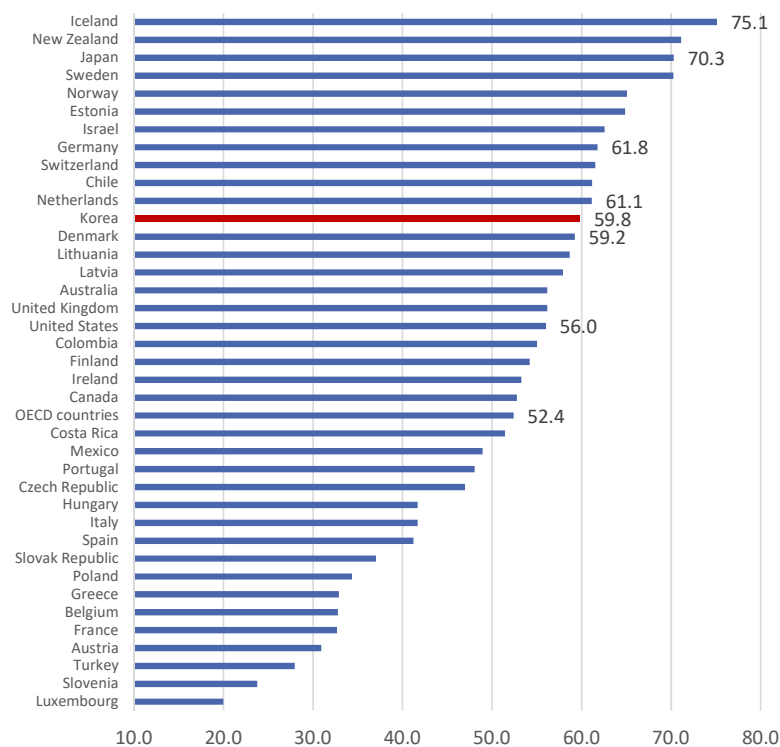
ただしコホートで見ると、高年齢になるほど自営業が増えるのではない

- 年齢が増加するほど就業者に比べて自営業就業者の比率が増加
 - 最近になるほど自営業の比率自体は下落
 - 最近では60代前半の年齢帯まで、年齢が増加するほど人口に比べて自営業就業者比率が増加
- しかし、同一世代ベースで見ると、2008年の45-49歳人口比自営業就業者は36.2%、彼らが50-54歳になった2013年の人口比自営業就業者比率は33.7%に落ち、さらに5年後の55-59歳になると29%程度まで落ちることが明らかになる。
 - このようなパターンは2008年の50-54歳コホート、2008年の55-59歳コホートでも類似して現れる。
 - 新たな自営業創業が高齢者から活発に現れるのではなく、40台後半以降の年齢帯で年齢が高くなるほど自営業者からも漸進的な労働市場離脱(退職等)が現れるという意味に受けとることができる。
 - 男性ベース。統計庁経済活動人口調査



60-64歳の雇用活性化のために政策の変化が必要

- 韓国の雇用率は2010年にはOECD諸国中7番目に60-64歳の雇用率が高かったが、他の国々の雇用率が急上昇して、2019年には12番目に下落
 - 韓国の2010-2019年の間の雇用率増加はほとんど2010-2015年の間に集中したもので、その後の時期は雇用率増加がなく、2015-19年に限って見ると、60-64歳の雇用率増加幅は韓国が最も低い国に属する。



結論および今後の課題

- 60歳定年義務化は55-59歳男性労働市場の構造を50-54歳と同じように変化させる。
- 定年義務化は部分的に他の年齢帯に否定的波及効果を及ぼした側面ある。
- 定年義務化が異なる年齢帯の雇用に否定的に作用しないようにするために導入した賃金ピーク制は、実際50代後半の賃金を下落させて雇用を増加させる役割を果たす。
 - ・ それにもかかわらず、定年延長の影響でホワイトカラーの50代後半の雇用維持が活性化した結果、中上位賃金分位で雇用増加して、50代前半と類似の賃金構造が形成中
- 定年義務化の直接的効果は主に男性、30人以上の雇用事業体中心に現れていると見られる。
 - ・ 大企業に効果が制限されるという恐れは杞憂になる。
- 60歳定年義務化以降、定年後再雇用制度導入企業が増えたにもかかわらず、60代前半の労働市場は大きな変化が現れていない。
 - ・ 継続雇用義務制度の導入、追加的な定年延長等、構造的な変化を促す制度変化の考慮が必要