

高年齢者継続雇用義務への企業の対応

慶應義塾大学経済学部准教授 山田篤裕

高年齢者雇用安定法の改正（2004年6月）により、2006年4月から65歳未満の定年の定めをしている企業は、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）、③定年廃止のいずれかにより、年金支給開始年齢までの高年齢者の雇用確保措置を講じることが義務付けられた。この義務化は企業側からすれば人件費の増大につながるかも知れない。またそうした人件費増大は新卒社員の採用に悪影響を及ぼすかも知れない。

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が昨年10月に実施した「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」は、こうした改正法の潜在的影響への企業対応が実際にはどのようなものであったか示唆に富む最新情報を提供している。調査全体の概要については本誌の別項に譲るとし、ここでは継続雇用義務による人件費増大の可能性に対し、賃金体系上どのように企業が対応したかに特化し、分析結果のエッセンスを紹介したい。

企業にとっては、継続雇用義務に伴う人件費増大の可能性に対応するため、継続雇用者の賃金水準を調整することがひとつの選択肢となる。調査によれば、60歳以上の社員を継続的に雇用するための取り組みのほとんどは、大幅な賃金水準の調整が可能な定年到達後の再雇用制度の導入であった。定年を廃止、あるいは定年年齢を61歳以上

に引き上げたり、勤務延長制度を導入したりしている企業は1割に満たない。また継続雇用の課題について「人件費負担が増す」と回答している企業は実は1割に過ぎず、継続雇用義務に伴う人件費増大はほとんどの企業においてみられなかった。さらに「人件費負担が増す」と回答している企業も、その7割が対応策として「賃金引き下げ」を挙げている。

再雇用・勤務延長時の賃金引き下げは、かなり劇的である。調査によると、企業の半数近くは継続雇用後も年収水準6～7割を保証している。しかし、年収水準を半分以上にする企業も3割にのぼる。ここでいう年収水準には、公的給付（在職老齢年金や高年齢雇用継続給付）や企業年金が含まれているので、賃金の引き下げ幅はさらに大きいものと考えられる。

興味深いことに、賃金の引き下げ幅が大きいほど人件費を抑制できるので企業は継続雇用率を高めると思われたが、現実にはそうになっていなかった。賃金引き下げ幅が大きいと、労働供給側である60歳到達者が継続雇用されることを希望しなくなり、たとえ企業が希望者全員を継続雇用しようとも全体としての継続雇用率自体は逆に下がってしまうからだ。

このことは、いくら法的に継続雇用義務を課そうとも、企業に賃金の引き下げという形でそれを免れる手段が残されている以上、継続雇用に消極的な企業



については改正法の効果は限定的であることを示唆している。しかも改正法は基準に該当する対象者のみの継続雇用という、より直接的な選別手段も認めている。

しかし改正法の効果がこのように限定的であることは、新卒社員採用の観点からは評価できる。調査によれば、新卒社員採用比率の低下と再雇用・勤務延長による継続雇用率上昇は結びついていないが、定年年齢引き上げとは密接に結びついている。もし定年年齢の強制的引き上げ等の方法で高年齢者雇用安定法をより強化していたなら、新卒社員採用抑制という形で労働市場に望ましくない歪みをもたらしていた可能性が高い。したがって今後ともそうした新たな強化策導入については慎重に検討する必要がある。

もちろん引き続き安定的な経済成長により労働需要が高まり、継続雇用者の賃金引き下げが抑制されるなら、継続雇用率は自然と上昇するだろう。そうした局面の中、改正法は継続雇用を後押ししていく法的枠組として期待される。