

&lt;Focus&gt;

# 高齢者雇用問題：日韓比較

## — 第14回日韓ワークショップ —

国際研究部

労働政策研究・研修機構（JILPT）は二〇一四年五月三〇日、韓国労働研究院（KLER）と「日韓ワークショップ」を東京で共催した。本ワークショップは、日本と韓国の労働政策研究機関が相互に共通する課題をテーマに毎年持ち回りで開催している。第一四回目の今回は、「高齢者雇用問題・日韓比較」をテーマに実施した。

日本では、改正高齢者雇用安定法が二〇一三年四月一日から施行され、希望者全員の六五歳までの雇用確保措置が企業に義務づけられた。韓国でも、

雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進法改正法が二〇一三年四月に国会で可決成立し、現在、努力義務となっている六〇歳以上の定年制が、二〇一六年から段階的に義務化される。

日韓ともに高齢化が急速に進展する中、ますます重要となっている高齢者雇用問題の現状と課題について、両研究機関の研究者が報告するとともに、年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた政策について議論した。各報告の概要を紹介する。

### 日本・JILPT

#### 日本における高齢者雇用および関連する諸制度の推移と課題

— 定年延長と雇用継続措置を中心として

浅尾裕・統括研究員

#### 企業における定年年齢の推移

二〇一二年の日本人男性の平均寿命は七九・九四歳、四〇歳時の平均余命は四一・〇五歳となっている。厚生年金の支給開始年齢は、二〇〇一年から段階的に引き上げられ、二〇二五年に原則六五歳支給が完成する予定である。

厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、二〇一三年において定年制度のある企業の割合は九三・三%で、そのうち九八・四%が一律定年制を採用している。企業の定年年齢は、二〇〇〇年代後半に、六〇歳定年の割合が大幅に低下（〇五年・九一・一%↓〇九年・八二・四%）する一方、六五歳以上定年の割合が大きく上昇（同六・二%↑一三・四%）した。

本報告では、日本企業の定年年齢の

推移において、五五歳を六〇歳に引き上げてきた一九九〇年代までの時期を第一段階、二〇〇〇年代以降の六五歳を中心とする次の引き上げの時期を第二段階と呼ぶこととする。

#### 定年後の雇用継続制度

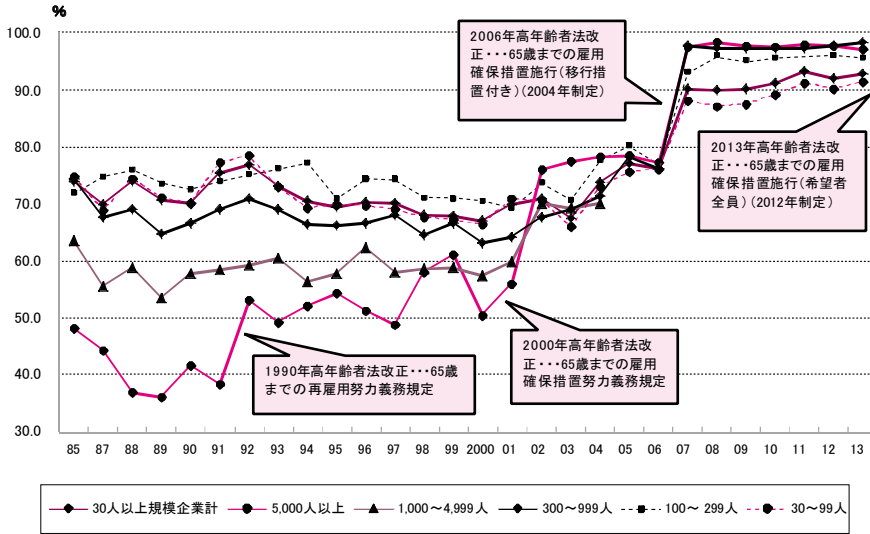
五五歳定年が一般的であった一九七〇年前後においても、男性高齢者の労働力率は五五〜五九歳層で九〇%を超えていた。その背景には、高齢者の強い就業意欲とともに、定年に達した従業員を継続雇用する制度や慣行が企業に存在していたことがある（図1）。雇用継続制度には、大別して、①定年により雇用関係はいったん終了するものの、再雇用により実質的に雇用が継続する「再雇用制度」、②個別的に定年年齢の適用そのものを延伸して雇用



関係を継続させる「勤務延長制度」の二つがある。また、個別企業として雇用関係は終了するものの、グループ企業への転籍などにより定年年齢以後も引き続き雇用を確保する制度・慣行も広く行われていた。このように、働く人々にとって企業の定年が職業からの引退年齢を意味しなかったように、多くの企業では定年が雇用関係の完全な終了を意味していなかった。

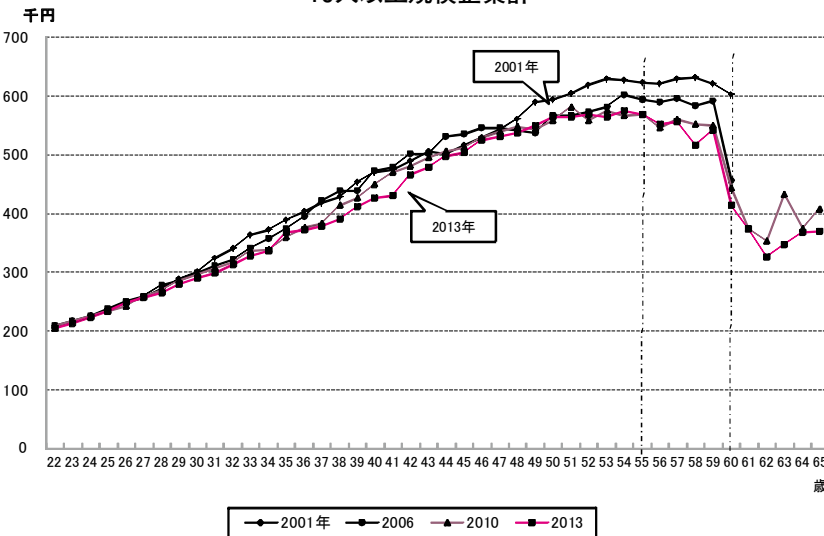
定年延長の第一段階においては、六〇歳への定年延長が直接のターゲットとされた。それが一般化した第二段階においては、定年延長は選択肢の一つにとどまり、六〇歳を超えて雇用を確保する雇用継続制度の導入が主なターゲットとされている。二〇一〇年代の現時点では、六〇歳定年が六〇歳での雇用終了を意味しない状況が現出して

図1 継続雇用制度のある企業の割合の推移（企業規模別）



資料出所：2004年以前：厚生労働省「雇用管理調査」、2005年以降：厚生労働省「就労条件総合調査」  
 (注) 2005年以降は、1,000人以上企業は一括して集計されており、図では5,000人以上に接続させて表示している。

図2 標準労働者の年齢別所定内給与額カーブ（大卒・男性）  
 —10人以上規模企業計—



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」(各年6月)  
 (注) 2001年及び2006年は、60歳までのみ集計されている。  
 「標準労働者」とは、学卒後直ちに就職した後、継続して勤務していると考えられる年齢と勤続年数との組合せに該当する者を対象として集計したものである。

## 賃金プロフィールの変化

定年年齢引き上げの第一段階における賃金プロフィールの推移をみる。高卒男性標準労働者の所定内給与額の賃金カーブは、一九七六年はほぼ直線的に上昇しているのに対し、一九八一年は五〇歳程度まではほぼ直線的に上昇した後、五〇歳を過ぎるとほぼ横ばいとなっている。一九八六年および一九九一年は、五五歳を超えると賃金額の

低下が明確にみられる。定年年齢に伴って、多くの企業で五〇歳程度から賃金カーブを横ばいにするともに、延長後の時期は、なだらかに賃金額を下げる措置をとったことが窺われる。第二段階の時期における賃金プロフィールを、大卒男性について見たのが、図2である。デフレ経済の下で、賃金カーブの水準が年を追うごとにわずかながら低下していることに留意する必要がある。二〇〇一年の賃金カーブは、五〇歳前半まで賃金が上昇し

た後、六〇歳まではほぼ横ばいとなっている。その後、年を経るにつれて上昇から横ばいに転じる年齢が総じて若くなり、二〇一三年には五〇歳ないし四〇歳後半まで低くなっている。五〇歳後半になると緩やかではあるが低下傾向がみられる。第二段階における賃金プロフィールの変化の中でもっとも特徴的なことは、六〇歳前後で賃金額が滝のように急激に低下している点である。二〇一三年における六五歳の賃金額

## 高齢者雇用対策の流れ

(三六九万五〇〇〇円)は、五九歳の賃金額(五四一万四〇〇〇円)より一七一九〇〇〇円低く、およそ七割の水準となっている。

中高年齢者の厳しい就職環境を背景に、職業安定法が一九六三年に改正され、中高年失業者に対する就職促進措置(就職促進手当の支給、職業指導・紹介、職業訓練)が導入された。一九七一年には、それを一つの独立した法律に発展させた「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」(以下「中高年齢雇用促進法」)が制定され、求職手帳制度に基づききめ細かな職業指導のほか、中高年齢者に適した職種別の雇用率の設定などにより、就職促進が図られた。中高年齢雇用促進法は、一九七六年に大きな改正が行われ、職種別の雇用率に代えて、企業単位の中高年齢雇用率(六%)が努力義務として規定された。中高年齢者を雇い入れた事業主に対しては、一九七〇年代後半に、高年齢者雇用奨励金、高年齢者雇用安定給付金、中高年齢者雇用開発給付金による助成措置が順次講じられた。その後、この助成措置は他の対象者類型と統合され、特定求職者雇用開発助成金として現在に至っている。

一方、雇用対策法に基づき一九七三年に策定された第二次雇用対策基本計画においては、「六〇歳を目標として定年年齢を推進する」と明記され、第四次計画では、「一九八五年度に六〇歳定年を一般化」する目標が掲げられた。六〇歳定年の割合が五〇%を超えた翌年の一九八六年には中高年齢雇用促進

法が全面的に改正されて、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「高齢者雇用安定法」となり、六〇歳定年が努力義務として規定された。一九八八年策定の第六次雇用対策基本計画においては、「六五歳程度までの継続雇用の推進」が明記され、一九八九年の高齢者雇用安定法改正によりその趣旨の努力義務規定が盛り込まれた。そして、一九九四年の法改正により六〇歳以上定年が法的義務となった。

一九九五年には、雇用保険法の被保険者に対する給付として、高齢者雇用継続給付制度が創設された。これは、六〇歳以降に継続雇用され、賃金額が従来の賃金額と比べて一定割合(創設時は八五%、現在は七五%)を超えて低下する場合、その低下分に応じて一定の補填給付を行うものである。

二〇〇〇年の高齢者雇用安定法改正により、定年後の高齢者雇用確保措置(努力義務)として、継続雇用と定年の引き上げが並列で規定された。

二〇〇四年の改正では、定年の廃止を含む高齢者雇用確保措置が法的義務とされた。ただし、この段階では、対象者について、一定の基準を設定することができるとの経過措置が認められた。この経過措置が二〇一二年の法改正によって撤廃され、二〇一三年四月から施行されている。

現在は、六五歳までの希望者全員の雇用確保が企業に義務づけられた段階である。六五歳までの継続就業が一般的となる中で六五歳までの定年延長を強い助成措置を伴いながら誘導し、それが一般化した段階で努力義務とし、やがて法的義務とする経過をたどりな

がら、年金支給開始年齢が六五歳に完全移行する二〇二五年を目標に、第二

## 改正高齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したのか

— JILPT 「高齢者社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果を中心に

荒川創太・調査・解析部主任調査員補佐

## 高齢者雇用確保措置の状況

改正高齢者雇用安定法が二〇一三年四月一日に施行された。六五歳未満の定年を設定している企業に対し、希望者全員の六五歳までの雇用を確保するため、高齢者雇用確保措置(①定年の定め、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入)が義務づけられた。JILPTでは、改正法施行直後の企業の対応状況を確認するため、民間企業二万社を対象にアンケート調査を実施した(調査時点、二〇一三年七月一日、有効回収数七一九件、有効回収率三五・九%)。

アンケート調査結果で、法改正への対応前後の高齢者雇用確保措置の実施状況をみると、「定年の定め」の廃止の回答割合は一・九%(対応前)↓一・八%(対応後)とほとんど変化がない。「六五歳への定年の引上げ」は一〇・〇%(対応前)↓二・九%(対応後)と二・九ポイント増加した。「六〇〜六四歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」は八七・一%(対応前)↓八三・〇%(対応後)と四・一ポイント低下した。継続雇用制度を導入している企業(対応後)の九一・二%は六〇歳定年制を採用している。

段階が進展していくことが予想される。

## 継続雇用者の就業状況

企業規模別では、規模が小さくなるほど「定年の定め」の廃止(定年がない)「六五歳以上への定年の引上げ」の回答割合が高くなる。業種別では、サービス業を中心に、他の業種に比べて、「定年の定め」の廃止「六五歳以上への定年の引上げ」の割合が高い。

## 継続雇用者の就業状況

継続雇用者の就業状況を見ると、雇用形態(最多ケース)は、「自社の正社員」三五・二%、「自社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」五四・七%、「グループ・関連会社の正社員」一・〇%、「グループ・関連会社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」一・八%などとなっている。企業規模別には、規模が大きくなるほど、「自社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」の割合が高く、規模が小さくなるほど、「自社の正社員」の割合が高い。

雇用契約期間(同)は、「一年単位」が七九・五%と約八割を占め、「六カ月以上一年未満の単位」が六・九%、「六五歳までの一括契約」が五・二%であった。

仕事内容(同)は、「定年到達時点と同じ仕事内容」が八三・八%と八割以上に達し、「定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事している仕

事」が九・九%、「定年到達時点と違う仕事内容で、定年到達社員に用意された仕事」が二・二%であった。

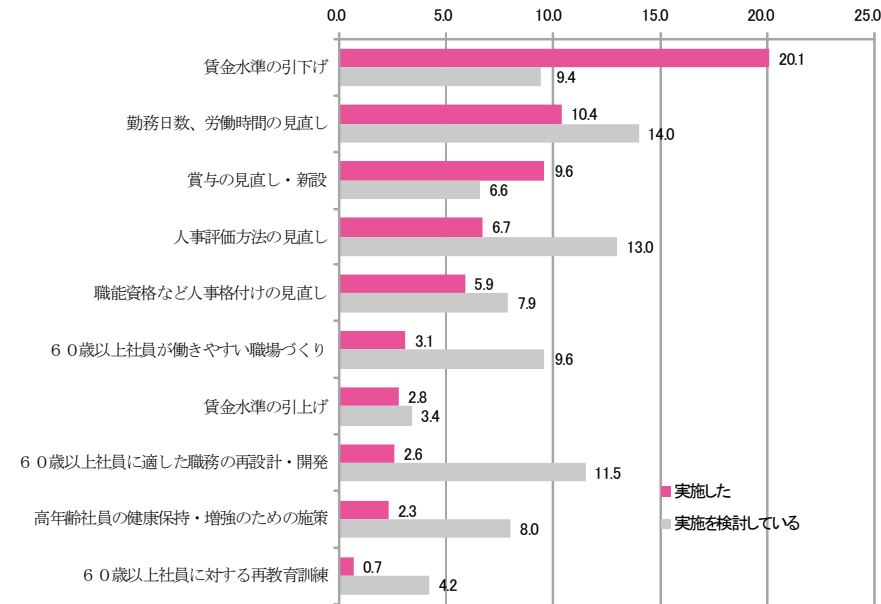
所属部署(二択)は、「定年到達時点と同じ部署」が九三・七%で、「定年到達時点とは異なる部署」はわずか四・〇%であった。勤務場所は、「定年到達時点と同じ事業場」が九五・五%で、「定年到達時点とは異なる事業場」が二・〇%となっている。

勤務日数・勤務時間(複数回答)は、「フルタイム(日数も時間も定年前から変わらない)」八六・〇%、「時間はフルタイムだが日数を減らす(短日数)」二六・六%、「時間はフルタイムより減るが日数は減らず(短時間)」一八・二%、「時間も日数もフルタイムより減る(短日数・短時間)」一八・一%などとなり、九割近くの企業がフルタイム勤務としている。また、企業規模が大きくなるほど、多様な勤務形態を用意する企業の割合が高い。

人事評価の方法(最多ケース)は、「基本的に定年前の評価方法と変わらない」が四三・五%、「定年前の評価方法と別の方法で行う」が二一・六%、「評価を実施していない」が三〇・四%であった。

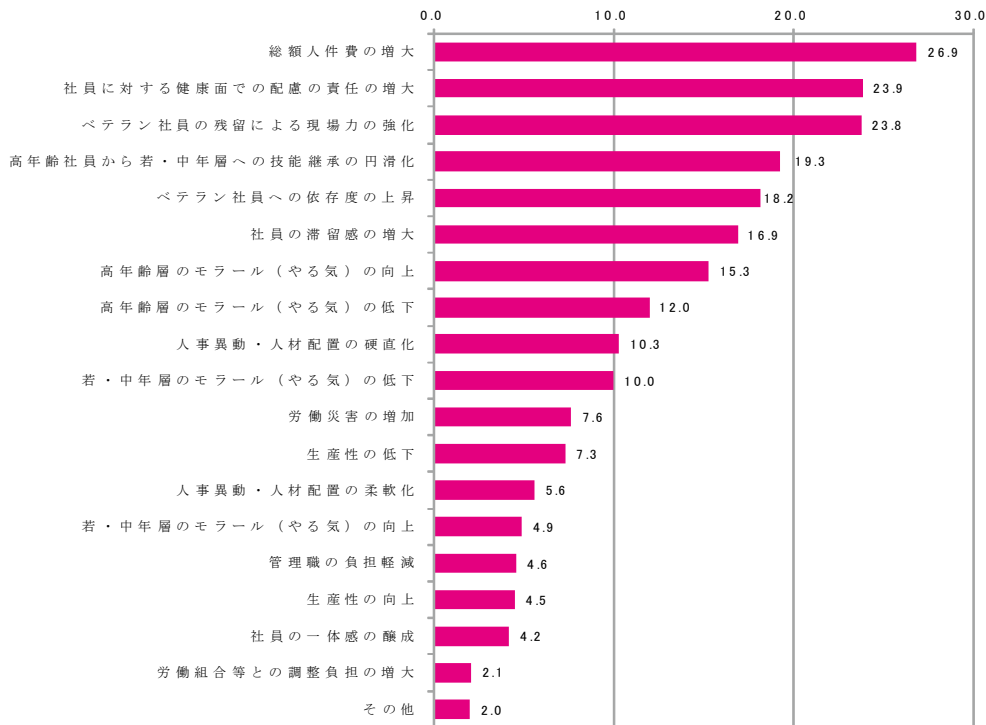
年間給与について、定年到達時を一〇〇とした場合の水準は、回答全体の平均値が六八・三、中央値が七〇・〇であった。カテゴリー別には、「六一〜七〇」「二二・九%、「五一〜六〇」「二二・七%、「七一〜八〇」「一七・〇%、「五〇以下」一六・一%、「八一以上」一五・三%の順となっている。賞与は、「支給している」が六〇・六%、「支給していない」が三六・六%であった。

図1 改正法に対応するために実施した社内組織や人事・処遇制度等の変更・新設 (60歳以上の高年齢社員にかかる措置) (複数回答 n=7179 単位: %)



注) 無回答は省略してグラフを作成

図2 法対応や人事制度等変更による影響 (今後の見通し含む) (複数回答 n= 7179 単位: %)



結果となっている。すなわち、高年齢社員に対する健康面での配慮の責任の増大、ベテラン社員の残留による現場力の強化、高年齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化、ベテラン社員への依存度の上昇、高年齢層のモラル (やる気) の向上、高年齢層のモラル (やる気) の低下、人事異動・人材配置の硬直化、若・中年層のモラル (やる気) の低下、労働災害の増加、生産性の低下、人事異動・人材配置の柔軟化、若・中年層のモラル (やる気) の向上、管理職の負担軽減、生産性の向上、社員の一体感の醸成、労働組合等との調整負担の増大、その他

法改正に伴う人事制度等の変更

改正法の施行に伴う、企業の社内組織や人事・処遇制度面での対応措置について、一〇種類の選択肢を示し、複数回答してもらった。

六〇歳以上の高年齢社員だけにかかる対応措置 (図1) について、「実施した」措置の割合は、「賃金水準の引下げ」が二〇・二%でもっとも高く、以下、「勤務日数・労働時間の見直し」一〇・四%、「賞与の見直し・新設」九・六%、「人事評価方法の見直し」六・七%、「職能資格など人事格付けの見直し」五・九%、「60歳以上社員が働きやすい職場づくり」三・一%、「賃金水準の引上げ」二・八%、「60歳以上社員に適した職務の再設計・開発」二・六%、「高年齢社員の健康保持・増強のための施策」二・三%、「60歳以上社員に対する再教育訓練」〇・七%と続いた。

「賞与の見直し・新設」九・六%、「人事評価方法の見直し」六・七%、「職能資格など人事格付けの見直し」五・九%の順となっている。一方、「実施を検討している」措置では、「勤務日数・労働時間の見直し」一四・〇%、「人事評価方法の見直し」一三・〇%、「60歳以上社員に適した職務の再設計・開発」一一・五%などの割合が高かった。

「総額人件費の増大」二六・九%、「社員に対する健康面での配慮の責任の増大」二三・九%、「ベテラン社員の残留による現場力の強化」二三・八%、「高年齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化」一九・三%、「ベテラン社員への依存度の上昇」一八・二%、「社員の滞留感の増大」一六・九%、「高年齢層のモラル (やる気) の向上」一五・三%、「高年齢層のモラル (やる気) の低下」一二・〇%、「人事異動・人材配置の硬直化」一〇・三%、「若・中年層のモラル (やる気) の低下」一〇・〇%、「労働災害の増加」七・六%、「生産性の低下」七・三%、「人事異動・人材配置の柔軟化」五・六%、「若・中年層のモラル (やる気) の向上」四・九%、「管理職の負担軽減」四・六%、「生産性の向上」四・五%、「社員の一体感の醸成」四・二%、「労働組合等との調整負担の増大」二・一%、「その他」二・〇%と続いた。

人事制度等の変更による影響

改正法施行への対応や、それに伴う社内組織および人事・処遇制度等の変更による影響について尋ねた結果 (複数回答) (図2) をみると、「総額人件費の増大」が二六・九%でもっとも多かった。次いで、「社員に対する健康面での配慮の責任の増大」二三・九%、「ベテラン社員の残留による現場力の強化」二三・八%、「高年齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化」一九・三%、「ベテラン社員への依存度の上昇」一八・二%などが多かった。ベテラン社員が残留することによる「現場力」の強化や、高年齢社員からの若・中年層に対する技能継承の円滑化など、経験豊富で高技能の高年齢者が職場に残ることによるプラス面を指摘する企業が少なくなかったことは重要な点だといえる。継続雇用者を適切に活用すれば、それをさらなる競争力強化につなげていけると企業自身が考えていることを示す結果となっている。

韓国：K-LI

韓国の高齢者雇用

オ・サンボン・副研究委員

高齢者雇用の現状

韓国は近年、出生率の低下や平均寿命の伸長による急激な人口構造の変化を経験している。一九八五年〜二〇一〇年の二五年間に、全人口に占める二五歳未満の割合は一・六ポイント低下し、五〇〜六四歳は六・七ポイント、六五歳以上は六・四ポイント上昇した。同じ期間に、全就業者に占める二五歳未満の割合も九・七ポイント低下し、五〇〜六四歳は八・一ポイント、六五歳以上は四・〇ポイント上昇した。五〇歳以上の高齢労働者の就業が増加したのは、人口構造の変化だけでなく、より多くの高齢者が労働に参加するようになったことによる。

五〇歳以上の高齢労働者の多くが整理解雇によって職場から追い出され、困難な財政状況のために劣悪な労働環境を甘受して再就職せざるを得ない。高齢労働者は、他の年齢層に比べて自営業従事比率が非常に高く、五〇〜六四歳の約五〇%、六五歳以上の八〇%以上が自営業に従事している。通常、自営業者の所得は賃金労働者より低く、自営業者は賃金労働の機会が少ないため、改善の策として自営業を選択している可能性が高い。

高齢労働者の雇用の質

高齢労働者が勤務する事業所の特性のうち、事業所規模をみると、従業員三〇〇人以上の大企業に勤務する割合

は、五五〜六四歳が六・〇%、六五歳以上が一・六%と非常に低い。他方、従業員五人未満の小規模企業に勤務する割合は、五五〜六四歳が二三・三%、六五歳以上が三九・七%と非常に高い。小規模企業ほど、非正規労働者をより多く雇用し、賃金が低く、社会保険加入に否定的な傾向を示している。

業種別にみると、製造業に従事する高齢労働者の割合が低く、建設業、宿泊および事業支援サービス業に従事する割合が高い。賃金等の勤務条件は、一般的に前者が高く、後者が低い。

従業上の地位では、五五歳〜六四歳の高齢賃金労働者のうち、常用雇用の割合は五〇・九%で、残りは臨時や日雇いで働いている。六五歳以上の常用雇用は二四・三%で、臨時が五四・八%、日雇いが二〇・九%である。

賃金水準をみると、五五〜六四歳の正規雇用労働者の月額賃金水準は、三五〜四四歳の三分の二にも満たない。これは正規雇用労働者の相当数が、定年や非自発的離職を経験した後、賃金水準がより低い他の事業所に正規雇用として再就職したことを意味する。

賃金労働者全体の勤続期間をみると、三五〜四四歳が四八カ月、四五〜五四歳が五一と長く、五五〜六四歳は二七カ月、六五歳以上は七カ月と短い。

人口構造の高齢化と労働力供給不足

韓国の総人口は二〇三〇年に五二一

六万人でピークに達した後急速に減少し、二〇六〇年には四三九六万人となる(表)。韓国は二〇一〇年現在、総人口に占める六五歳以上人口の割合が一一%の高齢化社会であるが、二〇三〇年には、その割合が二四・三%の高齢社会、二〇六〇年には四〇%の超高齢社会を迎える。

総人口に占める生産年齢人口の割合は、二〇一五年の七三・〇%をピークに減少に転じ、二〇三〇年は六二・一%、二〇六〇年は四九・七%まで低下する。

韓国雇用情報院の労働需要見通しによると、二〇一一〜二〇二〇年の職業別新規需要(年平均)は、専門職二四・四万人、事務従事者一〇・一万人、その他サービス一・六万人、販売従事者一・八万人、技能職と装置機械操作職各一万人など。同じ期間の短大卒以上の新規労働力需給の差をみると、一七〇〇〇人の人材不足となる管理職を除いて、専門職一九万人、事務従事者一六・二万人、販売従事者七・八万人など、すべての職種で供給超過となる見通しである。しかし、生産年齢人口の減少に伴い、労働供給は二〇一六年を起点に減少すると予想される。高齢者は生産年齢人口から外れても経済生活を維持するため、労働需要の創出に寄与する。したがって、ほとんどの職種で超過供給状況は、二〇二〇年代には、超過需要に転換するとみられる。

高齢者雇用問題の政策対応

労働供給不足は、労働者個人にとつては賃金等の労働条件が向上するかもしれないが、国家レベルでは生産不足に直面し福祉水準の低下につながる

ねない。したがって、高齢者の労働参加をより一層促進する必要がある。賃金ピーク制や職能給制は、年功賃金制による高齢労働者の人件費負担を軽減し、雇用期間を延長するインセンティブを提供する。しかし、賃金ピーク制が単に高齢労働者の賃金削減の手段と化すことを防止しなければならない。

高齢労働者は賃金が低く、最低賃金適用対象者の割合が高い。最低賃金がきちんと遵守されるよう対策を講じる必要がある。

二〇二〇年以降、拡大する労働力供給不足を克服するためには、定年後も専門分野で継続して働けるよう、適切にマッチングさせる制度の整備や退職後の職業教育の充実化が重要である。

表 年齢階層別生産年齢人口(15~64歳、千人、%)

年度	比率	総人口	生産年齢人口	人口			構成比		
				15~24	25~49	50~64	15~24	25~49	50~64
1960	54.8	25,012	13,698	4,741	6,964	1,993	34.6	50.8	14.5
1990	69.3	42,869	29,701	8,784	16,148	4,768	29.6	54.4	16
2010	72.8	49,410	35,983	6,677	20,427	8,878	18.6	56.8	24.7
2015	73.0	50,617	36,953	6,701	19,398	10,854	18.1	52.5	29.4
2020	71.1	51,435	36,563	5,679	18,650	12,234	15.5	51	33.5
2025	67.2	51,972	34,902	4,717	17,607	12,578	13.5	50.4	36
2030	63.1	52,160	32,893	4,494	16,243	12,156	13.7	49.4	37
2035	59.5	51,888	30,890	4,466	14,724	11,701	14.5	47.7	37.9
2040	56.5	51,091	28,873	4,396	13,759	10,718	15.2	47.7	37.1
2045	54.5	49,810	27,171	4,269	12,470	10,432	15.7	45.9	38.4
2050	52.7	48,121	25,347	3,971	11,454	9,923	15.7	45.2	39.1
2055	51.6	46,125	23,817	3,545	11,061	9,211	14.9	46.4	38.7
2060	49.7	43,959	21,865	3,201	10,698	7,966	14.6	48.9	36.4

資料出所：統計庁(2011)「将来人口推計」

## 制度的観点からみた賃金ピーク制導入過程

ジョン・ドンクアン・副研究委員

### 賃金ピーク制の現状

二〇一三年現在、韓国企業の七一・九%が年功賃金制を採用している。年功賃金制は、企業が賃金の高い高齢者の継続雇用を敬遠する要因として作用する。こうした状況を背景に、賃金ピーク制に関する議論が始まった。

賃金ピーク制は、定年保障や定年後の雇用延長等の雇用保障を前提に賃金を調整する制度である。①現在の定年を保障するが、定年以前の一定時点から賃金を凍結・削減する定年保障型導入企業三〇・三%、②現在の定年を延長する条件で、一定時点から賃金を凍結・削減する定年延長型(同二八・八%)、③定年は据え置き、定年退職者を契約職等の形態で再雇用し、定年前より賃金を削減・凍結する雇用延長型(同三六・四%)の三種類がある。金融および保険業、通信業、製造業で賃金ピーク制がより多く導入されている。労働者の賃金を削減・凍結する賃金ピーク制適用年齢は平均五六歳、勤務延長期間は二・五年、最終退職時の賃金水準は最高年功賃金時の八五%程度である。

賃金ピーク制の導入目的(複数回答)は、人件費負担の軽減(五九・四%)、高齢者の経験・ノウハウの活用(五〇・〇%)、中高年労働者の雇用不安解消(三五・四%)、高齢者の士気向上(二二・六%)、人事停滞の解消(一八・六%)、構造改革の代案(二八・四%)の順に多い。他方、未導入理由(複数回答)

は、労使合意の困難さ(三七・六%)、高齢者適合職務・職種開発の困難さ(三一・九%)、賃金削減による所得減少を恐れる労組の反対(二八・九%)の順となっている。

### 政府の支援策

賃金ピーク制に関連する政府の支援策は、高齢者を雇用する企業を直接支援する定年延長支援金、高齢労働者を直接支援する賃金ピーク制支援金が代表的である。定年延長支援金は、定年を廃止または延長して高齢者を継続雇用する従業員三〇〇人未満の事業所に對し、一人当たり年間最高三六〇万ウォンを支給する。賃金ピーク制支援金は、定年延長型、再雇用型、労働時間短縮型の三類型ごとに定められた賃金減額率などの要件に基づき支援金を支給する。

### 賃金ピーク制の特性

一九九七年のアジア通貨危機以降、国内企業は不況克服と競争力確保のため、持続的な経営革新と構造改革を断行した。その過程で、年功賃金制に基づく生産性と賃金の乖離の問題を解決するため、希望退職制度等による中高年層の早期退職が一般化した。しかし、本人の意思よりも退職勧奨の形で行われる希望退職によって、労働者の雇用不安が拡大し、士気の低下、組織への忠誠心の減少、生産性の低下が憂慮された。こうした状況下において、企業は労組の同意を引き出すことができる

ソフトな形態の構造改革として賃金ピーク制を活用した。賃金ピーク制は、賃金減額率と実施年齢によって、事実上高齢者を早期退職に誘導することができる一種の雇用調整策と言える。

定年保障型の賃金ピーク制は、賃金削減を伴う制度であり、明白な労働条件の不利益変更に該当する。したがって、過半数労働組合または労働者の過半数の同意を必要とする。他方、定年延長型賃金ピーク制は、定年延長や定年後の再雇用による利益と賃金削減による不利益を比較するため、不利益と判断される余地が多くない。

賃金ピーク制を効果的に実施するためには、高齢者の賃金体系改善策としての賃金ピーク制の運営、高齢者の職務開発、高齢者雇用促進プログラム、転職および企業支援プログラム、教育訓練プログラムなどの要素を同時に活用していく必要がある。

### 六〇歳定年延長法の影響

韓国では、高齢者雇用促進法改正法が二〇一三年四月三〇日に国会で可決成立し、六〇歳以上の定年制が従業員三〇〇人以上の事業所および公共機関は二〇一六年から、三〇〇人未満の事業所および国・地方自治体は二〇一七年から義務化される。定年を延長する事業所では、必要に応じて賃金体系の改編等の措置を講じなければならないと規定されている。

大韓商工会議所が大企業九四社、中小企業二〇九社を対象に実施したアンケート調査によると、回答企業の七一・六%が、六〇歳定年制の義務化に伴う人件費負担を緩和するため、賃金ピーク制を導入する必要がある、と回答した。賃金ピーク制の導入を検討している企業は、調整を前倒ししている。韓国を代表する企業のサムスン電子は、六〇歳定年の延長を二年後に控えた今年から賃金ピーク制を導入すると発表導入状況である。

他方、既に六〇歳定年が法定された状況においては、賃金体系改編に関する労使合意に至らなくとも、二〇一六年以降は六〇歳定年が義務となる。労働界の一部は、賃金調整を伴わない純粹な六〇歳への定年延長と六五歳への定年延長を条件とする賃金二〇%削減を主張している。六〇歳定年の義務化以降も、相変わらず企業が早期退職を強要する人事評価制度を運用する可能性があると、賃金ピーク制の導入に強く反対する方針を示している。

表 主要企業の賃金ピーク制導入状況

企業	定年	賃金ピーク制(賃金調整)	導入時期	備考
サムスン電子	60歳	56歳90%・57歳81%・58歳72%・59歳60%	2014年(賃金ピーク制未定)	1959年生まれと1960年生まれのみ該当
LG電子	58歳	55歳から10%ずつ削減	2007年	
GSカルテックス	60歳	58歳以降80%のみ支給	2011年	
ポスコ	58歳	57歳90%・58歳80%	2011年	再雇用時60%
大宇造船	60歳	60歳のみ賃金80%	2013年	
現代自動車	59歳	+1年(契約職)	2013年	
国民銀行	60歳	基本年俸の250%5年に分けて支給	2007年	一般行員と区分された単純業務付与
ウリ銀行	60歳	基本年俸の240%5年に分けて支給	2005年	金融界初の実施