

「65歳まで雇用」と企業

——人件費ならびに若者の就業に及ぼす影響を中心に——

西 川 清 之

キーワード

高年齢者雇用安定法
定年制
継続雇用制度
継続雇用の基準
希望者全員
人件費
代替性
デフレーション

目 次

はじめに

第1章 2012年の改正高年齢者雇用安定法

1. 65歳までの継続雇用へ
2. 定年制の実施状況
3. 2012年の改正高年齢者雇用安定法

第2章 「高年齢者の雇用状況」

1. 企業の雇用確保措置
2. 希望者全員が65歳以上まで働ける企業
3. 定年到達者の動向

第3章 65歳までの継続雇用と企業

1. 「継続雇用」義務化への批判
2. 人件費は増大するのか？
3. 若者の就職口は減るのか？

結びに代えて—政府の責任と企業の責任

はじめに

わが国の15歳以上の労働力人口は、1998年の6,793万人をピークに、以後減少傾向にある。そういう中で、厚生労働省は、2012年7月20日に、日本経済の低成長（今後の日本経済の実質経済成長率をゼロと低めに仮定した場合）が続いて労働市場の改革も進まなかった場合、2030年の

就業者数は2010年（実績値6,298万人）に比べて約850万人少ない5,450万人程度に減るが、もし労働供給面で、「全員参加型社会」¹⁾の実現により、女性、若者、高齢者などの労働市場への参加が進み、しかも適切な経済成長（名目3%程度、実質2%程度）が実現すれば、2030年の就業者数は6,085万人と、2010年の就業者数と比べて213万人減にとどまるとの「10年比、厚労省推計」をまとめた²⁾。人口減少社会の進展³⁾の中で、日本経済の活性化のためには、元気な高齢者の存在、そしてその活用は不可欠の条件である。

また、「人生80年時代」の到来によって、高齢者の定年退職後の生活が非常に長くなっている。わが国では、戦前から長い間、55歳定年制が慣行として一般的であった⁴⁾。第5回生命表

- 1) 「高年齢者等職業安定対策基本方針」（厚生労働省告示第559号）では、「若者、女性、高年齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人が社会を支える」社会と規定している。
- 2) 詳しくは、拙稿「人口減少社会と『産業構造転換』の必要性—雇用の視点から」『龍谷大学経営学論集』第52巻、第2・3号（2012年12月）を参照されたい。なお、最近の日本経済新聞朝刊（2013年4月1日付）でも、「今後15歳以上の労働力人口は確実に減る。厚労省の推計では経済のゼロ成長が続き、若者の就労支援策などの効果が出ない最悪のケースで、30年の労働力人口は10年の約6630万人から約950万人減る。」（傍点は引用者）と記している。
- 3) 日本経済新聞朝刊（2013年4月17日付）は、昨年2012年10月時点で、2011年の25万9千人減を上回る28万4千人減（うち、日本人は22万3千人）で、過去最大、と記している。
- 4) 神代和欣『産業と労使』放送大学教育振興会、2003年、252頁。

(大正15年～昭和5年)では、当時、日本の男性の55歳定年到達時点における平均余命は15.21年だったので、70歳まで生きることができた人はまさに「古希」の名に値した。しかし、2010年時点では、男性55歳の平均余命は27.07年、60歳定年時点で22.84年、65歳時点で18.86年、70歳時点で15.08年にまで伸びている⁵⁾。これを「余生」と呼ぶにはあまりに長すぎる。しかも、高齢者の働く意欲も世界トップクラスの高さである。例えば、厚生労働省の「中高年者縦断調査」によれば、調査時点(2010年11月)で働いている60～64歳の人で、「65～69歳になっても仕事をしたい」と答えたのは全体の56.7%、男性が59.5%、女性が52.3%で、いずれも半数を超え、また、「70歳以降も仕事をしたい」と考えているのは全体で28.7%、男性が31.2%、女性が24.8%となっている⁶⁾。そこで、高齢者の定年延長、もしくは定年退職後の再就職は、政府にとって喫緊の重要課題となっている。

さらに、老齢給付の財政負担も大きな社会問題として浮上している。厚生年金に加入する会社員には、最近まで、60～64歳に特別支給の老齢厚生年金として「定額部分」と「報酬比例部分」とが支給されていた。公的年金制度は、老齢年金をもらう人の原資を若い現役世代の人たちの保険料で賄っていくという仕組み、つまり「世代間扶養」の形態をとっている。したがって、少子高齢化で現役世代が減って退職高齢者が増えてくると当然のことながら年金財政は逼迫する。そこで、すでに定額部分は2001年度から、また、報酬比例部分は2013年度から、いずれも3年に1歳ずつ支給開始年齢が引き上げら

れている。2025年度には64歳まで年金を受け取れず、65歳になってはじめて、老齢基礎年金と老齢厚生年金とが支給されるようになる。このスケジュールは男性用で、女性の支給開始年齢の引き上げは5年遅れであるから、65歳からの支給は2030年度からということになる。

これと同様のことは、欧米等の先進諸国でも起こっている。例えば、経済協力開発機構(OECD)は、2012年6月11日に、年金に関する報告書を公表し、その中で、先進国では今後50年間で平均寿命は7年以上延びる。欧州債務危機で世界経済の先行きが見通せないなか、安定した財政運営や労働力を確保するためにも、退職年齢を引き上げ、年金支給を遅らせる改革は不可欠だ、と述べている⁷⁾。

これらの諸事情を斟酌し、2013年4月1日から改正高年齢者雇用安定法⁸⁾が施行された。端的に言うと、この改正は、厚生年金(老齢基礎年金、老齢厚生年金)の支給開始年齢が60歳から65歳まで段階的に引上げられることに伴う措置で、その狙いは、年金を受け取ることができるまでの収入の空白期間を埋めることにある⁹⁾。

しかし、他方で、このような安易な高齢者の雇用延長は、企業の人件費の増大を招き、若年

7) 日本経済新聞朝刊、2012年6月12日付、OECD報告「年金[67歳以上から]4割」。各国の定年年齢と年金受給年齢について詳しくは、労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2013年版、257～258頁を参照されたい。

8) 日本経済新聞朝刊(2013年7月30日付、「きょうのことば」)は、これについて、「定年を過ぎた60歳以上の雇用を確保するための法律で企業に対し、①定年の廃止②定年の引き上げ③継続雇用制度の導入のいずれかを求める。従来、労使協定を結んだ場合は継続雇用の基準を企業が独自に決めることができたが、2013年4月の法改正で原則として希望者全員の雇用確保を義務付けるようになった。13年4月から厚生年金の支給開始年齢が60歳から65歳まで段階的に上がるため、支給開始までの雇用を確保する狙い。25年度に完全実施される。」(傍点は引用者)という解説を施している。詳しくは第1章で論じる。

9) 前掲「高年齢者等職業安定対策基本方針」の冒頭でも、「雇用と年金の確実な接続等を図るため」と明示している。

5) 厚生労働省大臣官房統計情報部「平成22年簡易生命表」

6) 日本経済新聞朝刊、2012年2月23日付、「『65歳以降も仕事』半数超」。なお、仕事をする理由(複数回答)は、「生活費」(63.8%)が最も多く、次いで「生活費を補う」(32.2%)など経済的な理由が上位を占め、ほかに「健康維持」(30.2%)、「今の仕事が好き」(24.2%)、「社会とのつながり」(23.8%)などが高い割合となっている。

者の採用抑制を惹き起こすのではないか、という懸念がある¹⁰⁾。果たしてそうなのか。本稿は、「65歳までの雇用義務」が、マクロ経済や労働市場に影響を及ぼすのか否か、つまり企業の人件費や若者の就業に影響を及ぼすのか否か、及ぼすとして、どのような対策が可能かを考察したものである。

第1章 2012年の改正高年齢者雇用安定法

1. 65歳までの継続雇用へ

まず、今回の改正法施行に至るまでの法制定の軌跡を確認しておく¹¹⁾。

わが国では、戦前から長い間、慣例的に55歳定年制が一般的であった。定年延長が最初に労使の交渉課題となったのは、昭和30年代の造船業であり、昭和40年代には造船、電機などの大手企業で60歳定年制の導入が始まった¹²⁾。政府は、1971（昭和46）年に「中高年齢者等の雇用の促進等に関する特別措置法」を定めて、60歳までの定年延長を政策課題として明示した。1984年には60歳またはそれ以上を定年とする企業の割合が初めて52.1%と過半数を占めたのを機に、政府は1986（昭和61）年に同法を抜本的に改正して「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）を制定し、60歳定年制を使用者の努力義務とした。さらに、1994（平成6）年には、60歳定年制が定年制企

業の84%にまで広まるに至り、かつ厚生年金保険法の改正により厚生年金（定額部分）の支給開始年齢が2001（平成13）年4月から61歳、以後3年おきに1歳ずつ上がり、2013（平成25）年4月から65歳へと段階的に引き上げる立法措置がなされることになったので、政府は、同年に高年齢者雇用安定法を改正し、60歳を下回る定年を禁止した。

他方、60歳定年後の65歳までの再雇用等の継続雇用措置については、政府は、60歳定年制が64%程度に普及した1990（平成2）年に、高年齢者雇用安定法を改正して、65歳までの継続雇用措置を企業の努力義務として規定した。そして、定年後再雇用の慣行¹³⁾が普及した2004（平成16）年には、65歳までの雇用を、①定年の廃止、②定年の延長、③継続雇用措置のいずれかにより確保すべきことを企業の義務として規定し、その施行（強制）を企業規模ごとに段階的に設定した。また、このときには、労使の協定があれば、企業が勤務成績などの「基準」を定めて継続雇用者を選定する制度も適法なものとして規定した。

また、2000（平成12）年に、厚生年金法の改正により、定額部分だけでなく、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢も、2013（平成25）年4月からは61歳、以後3年おきに1歳ずつ漸進的に引き上げられ、2025（平成37）年4月（女性への適用は5年遅れ）からは65歳からの支給となったため、無年金・無収入となる者が生じる可能性が出てきた。そこで、働く能力と意欲のある人には少なくとも65歳までは働く場を提供できるような経済環境作りが政府にとって必須不可欠の課題となり、2012年の高年齢者雇用安定法の改正となった。これは、後述のように、「基準」を廃止して希望者全員を継

10) 例えば、城繁幸は、『若者を殺すのは誰か？』（扶桑社新書、2012年、81～82頁）で、「慶應義塾の塾長という立場にありながら、厚生労働省の意向に沿って『65歳雇用義務化』を推進し、若者と非正規雇用労働者から職を奪った清家篤氏には、筆者は強い憤りを覚える。氏には学者はもちろん、教育者を名乗る資格もないと断言する。」（傍点は引用者）と述べている。清家を弁護するわけではないが、「生涯現役」は清家の長年にわたる持論である。学長になったからといって、それを変更するのであれば、それこそ学者としての資格あるいは資質が問われることになろう。

11) ここでの叙述は、基本的に、菅野和夫『労働法』第10版、2012年、73～76頁に基づく。

12) 神代、前掲『産業と労使』253頁。

13) 定年後の再雇用は、通例、企業をいったん定年退職した後の再雇用として、責任や難易度のより低い業務に、定年時の給与より3～4割低い給与で行われる。また、労働契約の形態も1年契約であり、65歳まで毎年更新するというのが通例である。菅野、前掲『労働法』第10版、75頁。

表1 厚生年金の支給開始年齢は徐々に引き上げ（男性の場合）

年 度	～2000	01	04	07	10	13	16	19	22	25
定額部分（1階）	60歳	61	62	63	64	65 →				
報酬比例部分（2階）	60歳	→	→	→	→	61	62	63	64	65 →

（出所）日本経済新聞朝刊，2011年5月10日付，「定年60歳→65歳引き上げ提言」

表2 定年制の実施状況（2012年）

（単位 %）

企業規模	全企業	定年制を定めている企業				定年制を定めていない企業
		一律に定めている	職種別に定めている	その他		
企業規模計	100.0	92.2 (100.0)	(98.8)	(1.0)	(0.2)	7.8
1,000人以上	100.0	99.3 (100.0)	(98.4)	(1.0)	(0.5)	0.7
300～999人	100.0	99.2 (100.0)	(98.1)	(1.4)	(0.4)	0.8
100～299人	100.0	97.6 (100.0)	(98.7)	(1.1)	(0.2)	2.4
30～99人	100.0	89.8 (100.0)	(98.9)	(1.0)	(0.2)	10.2

（注）（ ）内の数値は、「定年制を定めている企業」を100とした割合である。

（出所）厚生労働省「平成24年就労条件総合調査の概況」

表3 一律定年制における定年年齢（2012年）

（単位 %）

企業規模	一律定年制を定めている企業		60歳	61～64歳	65歳	66歳以上
	[割合]	100.0				
企業規模計	[98.8]	100.0	82.7	2.7	13.6	1.0
1,000人以上	[98.4]	100.0	93.4	2.7	3.8	0.1
300～999人	[98.1]	100.0	92.1	3.1	4.8	0.0
100～299人	[98.7]	100.0	88.2	3.2	8.4	0.1
30～99人	[98.9]	100.0	79.9	2.5	16.3	1.3

（出所）表2に同じ。

続雇用の対象とするというものである。表1は、2025年までのプロセスを示したものである。

2. 定年制の実施状況

2012年1月時点での「定年制の実施状況」を確認しておく。表2はそれを示したもので、見られるように、規模の大小を問わず、ほとんどの企業が定年制を定め、また、そのほとんどが一律定年制である。

では、一律定年制における定年年齢とは何歳であろうか？表3はそれを示したもので、これを見ると、60歳定年制は定着したといえる。ただし、これには過年度分が示されていないので、プロセスについて若干の補足をしておく。

60歳を下回る定年が禁止された1994（平成

6）年の企業規模計では、59歳以下がまだ15.9%残っているが、60歳が77.1%、61～64歳が2.0%、65歳が5.0%、66歳以上が0.0%であった¹⁴⁾。その後、規模の大きな企業を中心に定年年齢60歳は90%超にまで普及する。しかし、最近では、規模の小さな企業を中心に、定年年齢60歳が減少し、65歳が徐々に増える傾向にある。

次に、一律定年制における勤務延長制度、再雇用制度の普及状況を確認しておく。表4は、それを示すもので、見られるように、企業は、

14) 厚生労働省「雇用管理調査」。調査対象は、従来は「本社常用労働者30人以上」だったが、2008年から「常用労働者30人以上」に調査対象の範囲が拡大。

表4 一律定年制における勤務延長制度、再雇用制度の状況（2012年）

（単位 %）

企業規模	一律定年制を定めている企業		制度がある企業			制度がない企業	
			勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	両制度併用		
計	[98.8]	100.0	92.1	11.4	71.6	9.1	7.9
1,000人以上	[98.4]	100.0	97.7	4.3	87.6	5.9	2.3
300～999人	[98.1]	100.0	97.8	4.8	86.7	6.4	2.2
100～299人	[98.7]	100.0	96.2	8.2	80.6	7.4	3.8
30～99人	[98.9]	100.0	90.2	13.2	67.0	10.0	9.8

（注）〔 〕内の数字は、一律定年制を定めている企業のうち該当する制度がある企業の割合である。常用労働者30人以上の民営企業を対象。なお、「勤務延長制度」とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度のことである。また、「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者を一旦退職させた後、再び雇用（たとえば嘱託などの身分で）する制度のことである。

（出所）表2に同じ

表5 一律定年制における勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲（平成24年1月）

（単位 %）

企業規模	勤務延長制度				再雇用制度					
	一律定年制で定年後の制度がある企業	原則として希望者全員	基準に適合する者全員	その他	一律定年制で定年後の制度がある企業	原則として希望者全員	基準に適合する者全員	その他		
企業規模計	[20.5]	100.0	49.1	46.6	4.3	[80.7]	100.0	39.9	57.5	2.6
1,000人以上	[10.2]	100.0	45.9	45.6	8.5	[93.5]	100.0	25.2	73.1	1.7
300～999人	[11.2]	100.0	41.7	49.2	9.1	[93.1]	100.0	23.7	73.7	2.5
100～299人	[15.6]	100.0	56.6	36.7	6.7	[88.0]	100.0	33.3	63.2	3.6
30～99人	[23.2]	100.0	48.0	48.5	3.6	[77.0]	100.0	44.6	53.1	2.4

（注）〔 〕内の数値は、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度又は再雇用制度がある（両制度併用を含む）企業割合である。「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。

（出所）表4に同じ

企業規模の大小にかかわらず、期間を限定しないと事実上定年のない雇用となって定年が空文化する虞のある勤務延長制度を嫌い、再雇用制度を愛好する傾向がある。

3. 2012年の改正高年齢者雇用安定法

既述のように、2006年4月施行の法改正では、定年が65歳未満の企業に対して、① 65歳までの定年引き上げ、② 定年後も雇用する継続雇用制度の導入、③ 定年制の廃止、のいずれかを選んで実行することが求められた。このうち、②の継続雇用制度については、「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準」（以下「基準」）を労使協定によって設けることが認められていた。表5は、表4と一部重複するが、そ

の「基準」があるかないかによる適用対象者の範囲を示したものである。

しかし、2013年4月1日以降、この「基準」は廃止されることになった¹⁵⁾。今回の改正で重要なことは、希望者全員が継続雇用制度の対象になるということで、そうでなければ、厚生年金保険法の改正によって無年金・無収入となる者が生じる可能性があったからである。ただ、この「希望者全員」については使用者委員の反

15) 2004年改正法における、労使協定で基準を定めれば継続雇用措置の対象者を選別することができるとする規定（第9条2項）は、2012年の法改正で削除された。菅野、前掲『労働法』536頁、安西愈『雇用法改正一人事・労務はこう変わる』日経文庫、2013年、202～203頁等を参照。

図1 「65歳まで雇用義務」の移行期間

	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
2013年4月～16年3月						
16年4月～19年3月	希望者全員			「基準」適用可		
19年4月～22年3月						
22年4月～25年3月						
25年4月以降						

(出所) 日本経済新聞朝刊、2013年5月23日付、「65歳まで雇用」と企業より

対があり、そこで、改正法の明文の要請（9条3項）に基づき、「高齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。）に関する指針」が公告された。それによれば、「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる」とされている。

なお、すでに「基準」を定めた企業については、厚生年金の報酬比例部分の受給開始年齢に達した高齢の従業員を対象に「基準」を引き続き利用できる移行期間を設けた（図1参照）。これが終わり、希望者全員が65歳まで働けるようになるのは図1が示すように2025年4月からということになる。

また、2004年改正法における「継続雇用制度」は、その立法経緯から、60～65歳の高齢者の雇用を確保しようとする趣旨に反しない限り各企業の実情に応じて柔軟に内容を定めうるものと理解されており、当該企業自身による継続雇用のみならず、当該企業と同一企業グループに属する企業による継続雇用も含むと解釈されていた。この点が、2012年改正法では、「特殊関係事業主」（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係にある事業主として厚生労働省令で定める事業主）による継続雇用も含まれる、として明記された（9条2

項）¹⁶⁾。

そして、2004年改正法における上記の雇用確保義務については、違反した事業主に対しては、厚生労働大臣は助言・指導を行うことができ、助言・指導に従わない場合には勧告を行うことができるとされていた（第10条）。2012年改正では、雇用確保義務に違反した事業主に対して厚生労働大臣が助言・指導・勧告を行うことができる点は2004年改正法と同じであるが、勧告に従わない事業主については、その旨を公表できるとされている（10条3項）。

第2章 「高齢者の雇用状況」

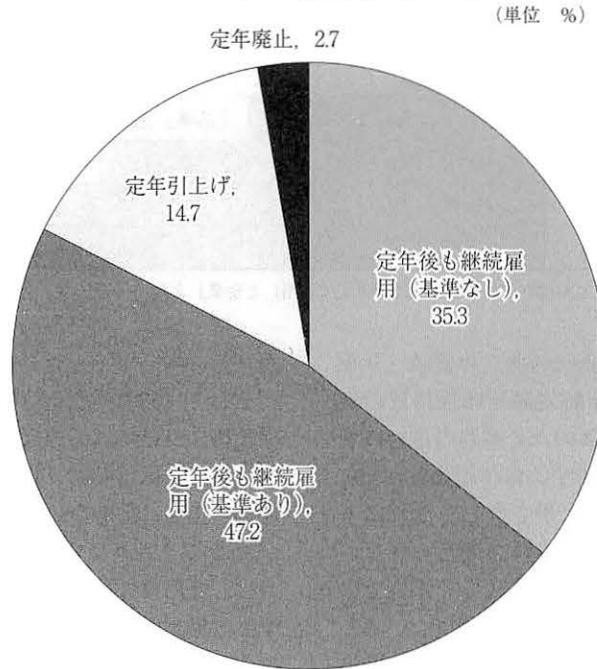
1. 企業の雇用確保措置

厚生労働省が2012年6月現在でまとめた「高齢者の雇用状況」¹⁷⁾によると、調査対象企業の大半が2006年4月施行の高齢者雇用安定法の改正を受け、65歳までの雇用確保に向けた制

16) 菅野、前掲『労働法』536頁。なお、ここで「特殊関係事業主」とは、①当該事業主の子法人等、②当該事業主を子法人等とする親法人等、③当該事業主を子法人等とする親法人等の子法人等（当該事業主及び前2号に掲げる者を除く。）、④当該事業主の関連法人等、⑤当該事業主を子法人等とする親法人等の関連法人等（前号に掲げる者を除く。）一の5タイプを指す。当該企業からみて保有する議決権が50%を超える法人が子法人、20%以上は関連法人である。

17) 集計対象は、全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業140,367社で、うち中小企業（31～300人規模）は125,708社（うち31～50人規模：46,409社、51～300人規模：79,299社）、大企業（301人以上規模）は14,659社である。

図2 65歳までの雇用確保措置の内訳



(注) 母数は、97.3%を占める高齢者雇用確保措置を「実施済み」の全企業である。四捨五入のため計は100%にならない。
 (出所) 平成24年「高齢者の雇用状況」集計結果(2012年6月調査)

度を設けている。その内訳をみると、図2が示すように、定年廃止2.7% (3,741社)や65歳までの定年引き上げ14.7% (20,107社)は少なく、65歳までの継続雇用制度の導入が82.5% (112,713社)とその圧倒的多数を占める。なお、継続雇用制度導入の企業の内訳は、「基準なし」が35.3%、「基準あり」が47.2%となっている。

2. 希望者全員が65歳以上まで働ける企業

図2における「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82.5% (112,713社)を100.0%とすると、「基準」を定めていない企業は42.8% (48,205社)で、「基準」を定めている企業は57.2% (64,508社)となる。

また、図3が示すように、希望者全員が65歳以上まで働ける企業¹⁸⁾の割合は、48.8%

18) 「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」とは、

① 定年制なし、② 65歳以上定年、③ 希望者

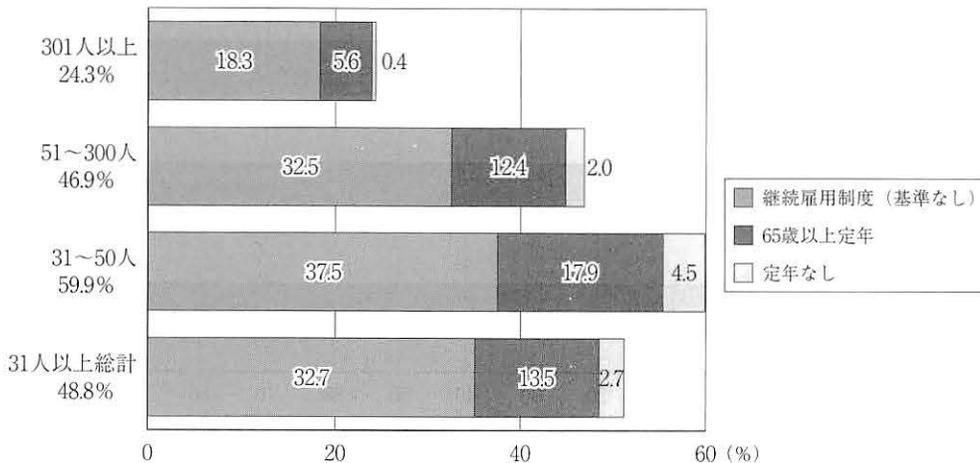
(68,547社)であった。それを企業規模別にみると、従業員301人以上の企業では24.3% (3,560社)に過ぎないが、51~300人の企業では46.9% (37,209社)、31~50人の企業だと59.9% (27,778社)に達する。

因みに、70歳以上まで働ける企業¹⁹⁾の割合を数字のみ示しておく、企業規模計で18.3% (25,675社)、これを企業規模別に見ると、301人以上の企業では11.1% (1,623社)に過ぎな

④ 全員65歳以上継続雇用の合計で、①2.7% + ②13.5% + ③32.7% = 48.8%となる。

19) 「70歳以上まで働ける企業」とは、① 定年制なし、② 70歳以上定年、③ 70歳以上までの継続雇用制度、④ その他の制度で70歳以上まで雇用の合計で、①2.7% + ②1.0% + ③3.0% (基準なし) + 7.1% (基準あり) + ④4.6% = 18.3%となる。また、「その他の制度で70歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

図3 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合



(出所) 図2に同じ

いが、51～300人の企業では17.8%（14,114社）、31～50人の企業では21.4%（9,938社）にも達する。

要するに、規模が小さくなるほど高齢者の吸収率が高いということである。これにはいろいろな要因が働いていると考えられるが、一つは、規模の小さな企業では欠員の補充がままならないということ、また、大企業と比べて、人事管理が柔軟であること等が指摘できよう。

3. 定年到達者の動向

2013年4月の改正高齢者雇用安定法の施行前にも、多くの企業で大半の希望者が定年後も引き続き再雇用されていた。今回の法改正により65歳までの継続雇用が義務づけられたことで、この流れに一層拍車がかかり、労働市場における高齢者はますます増加することが予測される。定年到達者の動向について、「高齢者の雇用状況」は、図4を示して、次のように記している。

過去1年間（2011年6月1日～2012年5月31日）の定年到達者（430,036人）のうち、継続雇用を希望しなかった者の数（割合）は106,460人（24.8%）、定年後に継続雇用された者は316,714人（73.6%）、継続雇用を希望

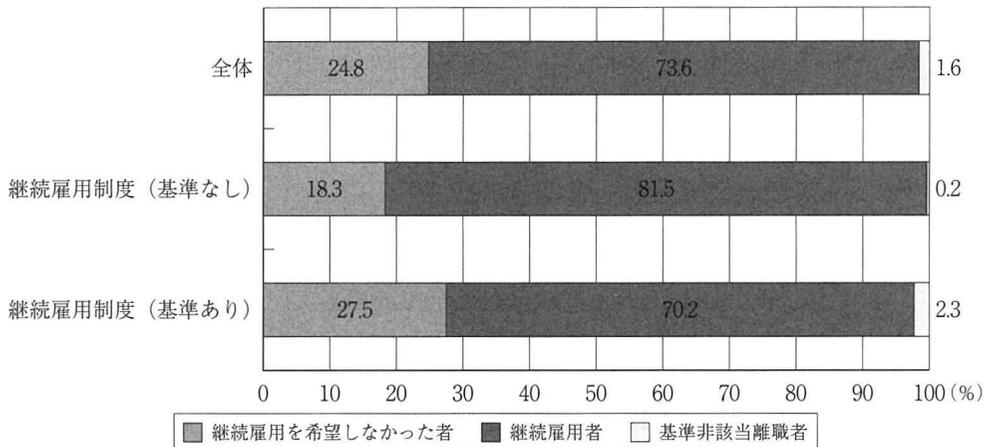
したが基準に該当しないこと等により離職した者は6,852人（1.6%）であった。

上記の継続雇用を希望した者75.2%を100.0%とすると、継続雇用された者の割合は97.9%、基準に該当しないこと等により離職した者の割合は2.1%に過ぎない。

また、継続雇用制度により雇用確保措置を講じている企業のうち、継続雇用の対象者を限定する基準を定めていない企業では、過去1年間の定年到達者117,592人のうち、継続雇用された者の数（割合）は95,835人（81.5%）であった。これに対して、継続雇用の対象者を限定する基準を定めている企業では、過去1年間の定年到達者268,894人のうち、継続雇用された者の数（割合）は188,887人（70.2%）、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は6,111人（2.3%）であった。

上記で、基準に該当しないため離職した者は2.3%に過ぎない。ところが、継続雇用された者は70.2%と、基準を定めていない企業で継続雇用された者の81.5%よりも10ポイントほど低い。これは、「基準」がある企業の定年到達者は、自分は「基準に該当しない」と判断して、潜在的な継続雇用の希望があっても、実際には

図4 定年到達者の動向



(出所) 図2に同じ

継続雇用を希望しない者が一定数存在するからであろう、と考えられる。

第3章 65歳までの継続雇用と企業

1. 「継続雇用」義務化への批判

今回の改正高年齢者雇用安定法における高齢者の「雇用延長」については、否定的な見解を目にすることが多い。例えば、日本経済新聞は、社説で、次のように述べている²⁰⁾。

改正高年齢者雇用安定法が来年4月に施行され、企業は段階的に、65歳までの希望者全員の雇用を義務づけられる。これを受け、再雇用制度の拡充や定年延長などの準備が企業の間で進んでいる。60歳以降の雇用の義務化は同じ企業に人が漫然ととどまり続ける恐れがあり、成長分野に労働力が移りにくくなる。企業の人件費が増え、若者の採用が抑えられる心配もある。見直しを求めたい。(中略)
NTTグループは65歳まで希望者全員を再雇

20) 日本経済新聞朝刊, 2012年12月26日付, 社説「企業は雇用延長にとどまらぬ処遇改革を」。2012年10月9日付の日本経済新聞朝刊の社説「打つ手はある定年後の雇用」でも、同様の視点から、「定年の60歳以降の雇用確保のため政府が取り組むべきことは、もっとあるのではないか。」との問題提起がなされている。

用するのに伴い、40～50代を中心に平均賃金カーブの上昇を抑え、個人の成果や職務内容を賃金により反映させる。日本企業は年功による昇給がまだ根強い。海外事業を伸ばす外国人を受け入れやすくし、若手の採用を増やす原資を確保するためにも、実力主義の徹底は欠かせない。(中略) 65歳以降でも年齢にかかわらず、企業の戦力になる人材は雇用するメリットがある。だが過度な人件費増は企業の競争力を弱める。若年からシニアまでの処遇制度全体を組みなおすときだ。(傍点は引用者)

要するに、今回の改正高年齢者雇用安定法における「雇用延長」は、「労働の流動化」を阻害し、「人件費」増を招き、「若者の雇用」を抑制するもので、結果としてわが国企業の「競争力」を低下させるものだから、見直すべきだ、というのである。

柳川範之も、同様の視点から、次のようなコメントを加えている²¹⁾。

65歳まで全員が継続雇用されると、企業の

21) 柳川範之『日本成長戦略 40歳定年制—経済と雇用の心配がなくなる日』さくら舎, 2013年, 29～31頁。

支払う賃金総額は2025年には1.9兆円増え、総人件費を約1パーセント押し上げる、というみずほ総合研究所の試算がある²²⁾。経団連の試算では、今後5年間で支払う賃金総額は2パーセント増となる。つまり、高齢者の雇用が増える結果、企業側は自衛手段として若者の雇用を抑える可能性が高いのだ。事実、経団連の調査では、雇用延長が義務化された場合、4割²³⁾の企業が若年層の採用を抑えたと回答している。実際には、正社員として採

用する若者を減らして、派遣や契約社員で取るということだ。結果として、65歳定年制にするとは非正規雇用を増やさざるを得なくなる。(中略) 経済の活力という観点からすると、単純な定年年齢の引き上げは問題が大きい。企業の新陳代謝を阻害して、環境の変化に対する柔軟な対応を妨げるおそれがあるからだ。その結果、企業の競争力を低下させ、全体としてみるとかえって雇用の減少を招きかねない。(傍点は引用者)

22) 詳しくは、堀江奈保子「高齢者全員を雇用すれば『1.9兆円』のコスト増」『週刊東洋経済』第6440号、2013年1月26日号、40～41頁を参照されたい。堀江は、再雇用希望者の拡大で、企業の人件費負担がどれだけ増えるかを、2つのケース(ケース1:再雇用の基準撤廃により、「これまで基準を満たさず退職していた人」、「これまで再雇用を希望してこなかった人」全員が再雇用される場合、ケース2:再雇用の基準撤廃と年金支給開始引き上げにより、「基準を満たさず退職していた人」、「再雇用を希望してこなかった人」の一定程度が再雇用される場合)に分けて、試算し、ケース1では、2025年に1.9兆円の賃金押し上げ、ケース2では、2025年に0.6兆円の賃金押し上げという結論を得ている。なお、堀江が、「財務省の『法人企業統計』によれば、企業の人件費(役員・従業員税・社会保険料控除前の賃金・賞与)は、01～10年平均で年195兆円程度だ。この人件費195兆円に対する、再雇用の希望者増加による賃金総額の押し上げ額の割合を計算。するとケース1の場合、13年度に0.22%、20年度に0.57%、25年度には0.99%となる。これと比較して、ケース2では、人件費への影響は、13年度に0.06%、20年度に0.16%、25年度に0.28%である。01～10年における企業の人件費総額の平均伸び率が0.1%と、ほぼ夜這いであることを考えると、法改正による高齢者雇用に関する企業の人件費負担増は決して小さくない。もし企業が今後も人件費を横ばいで維持しようとするれば、高齢者雇用に伴う人件費が増大する限り、ほかの労働者の賃金水準や新規採用の抑制に影響する可能性は否定できない。」(傍点は引用者)(同、41頁)と述べていることに注意を要する。

23) この「4割」は、日本経済団体連合会「2011年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」(2011年9月29日)の38.4%に基づくもので、「2012年度調査結果」では、図7が示すように16.9%に低下している。

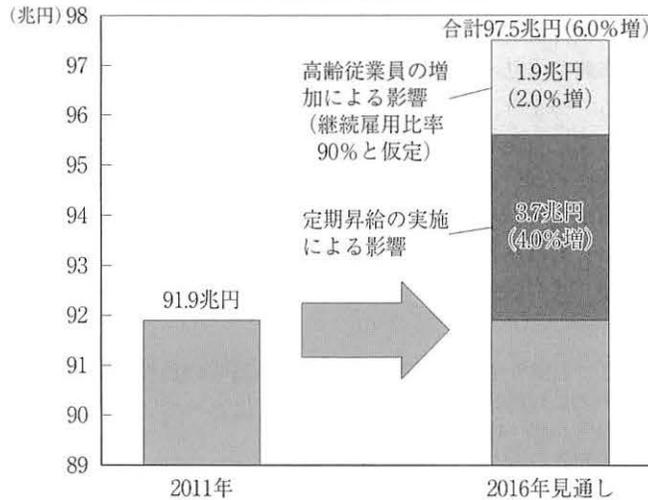
小島明の批判はさらに手厳しい。彼は、次のように述べている²⁴⁾。

経済界は企業の活力がさらに失われると反発していますが、若者の雇用環境が一段と厳しくなることは確実です。政府の65歳まで雇用義務化政策は雇用政策、労働市場政策とは言えません。高齢化の進行によってパンクしそうな年金制度を維持するための年金制度維持、それも現行の年金制度の延命化政策だと言えそうです。なぜなら、この65歳まで雇用義務化は1993年4月から始まった厚生年金のいわゆる2階部分(報酬比例部分)の支給開始年齢の引き上げに対応し、機械的に全企業に一律に義務づけるものだからです。企業の活性化、新規雇用の創出、正規・非正規雇用の格差の是正、弾力的な労働市場の創設、あるいは前述の女性のM字型就業曲線の是正などといった発想は全くなく、単純に年金支給開始年齢の引き上げに対する調整でしかありません。(傍点は引用者)

そこで、以下では、今回の改正高齢者雇用安定法がマクロ経済や労働市場にどの程度の影響を及ぼすかを、「人件費」と「若者の雇用」に限定して、考察してみよう。

24) 小島明『「日本経済」はどこへ行くのか1—危機の20年』平凡社、2013年、230～231頁。なお、小島は日本経済新聞社のOB(元論説主幹・専務)であることを付言しておく。

図5 高齢従業員の増加を加味した賃金総額見直し
(2011→2016年の変化を機械的に試算)



(注1) 従業員10人以上の民営事業所における、一般労働者の現金給与総額を対象に試算。

(注2) 高齢従業員(60～64歳)の継続雇用比率が90%に上昇することを想定(その他の年齢階級については、2011年に30～34歳の従業員数と、2016年に35～39歳の従業員数は同じと仮定。他の年齢階層についても同様。ただし、29歳未満および60歳以上の従業員数は今後5年間にわたって不変と仮定している)。

(出所) 日本経済団体連合会、前掲「経営労働政策委員会報告」2013年版、64頁。原資料は、厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」

2. 人件費は増大するのか？

(1) 日本経済団体連合会(以下、経団連)の試算

経団連は、継続雇用の比率が今の74%(図5参照)から90%までに高まった場合、企業が支払う賃金総額は5年間で2%増えると試算している²⁵⁾。図5は、それを示したものである。

(2) みずほ総合研究所の試算

みずほ総合研究所(以下、みずほ総研)は、既述の厚生労働省の平成24年「高齢者の雇用状況」集計結果等を前提に、2013年以降に60歳に到達し、「基準」廃止の影響を受ける世代²⁶⁾の60～64歳の雇用者数が増加することによる企

業の人件費負担の増加額を試算している。みずほ総研の堀江奈保子は、大要、次のように述べている²⁷⁾。

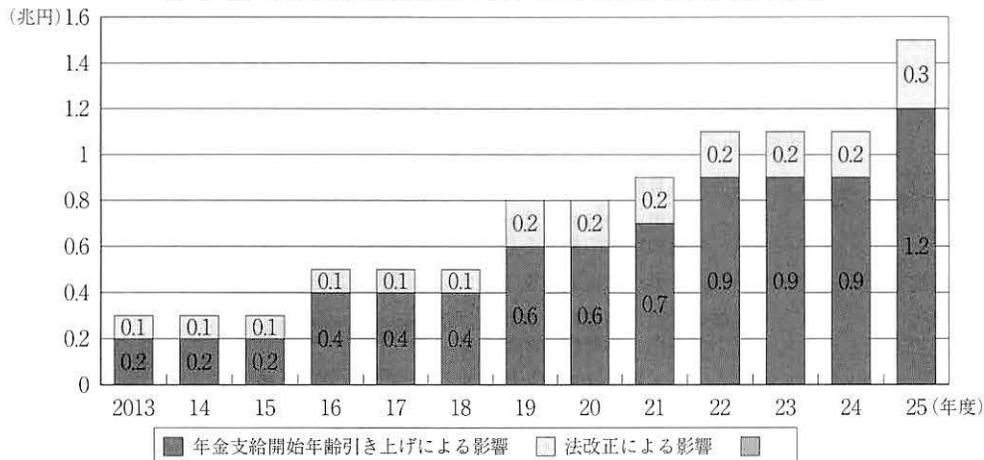
「基準」廃止の経過措置の終了後、2025年4月以降は、60～64歳の希望者全員の雇用が企業に義務付けられることになるが、これにより2025年度の60～64歳の人件費は現行比1.4兆円増加する見通しである(図6)。ただし、この人件費負担の増加は、2013年4月の高齢者雇用安定法の改正の影響よりは、年金の支給開始年齢引き上げによる影響が大きい。

25) 日本経済団体連合会「経営労働政策委員会報告」2013年版、64頁。

26) 経過措置が適用されずに、「基準」廃止の影響を受ける世代は、「報酬比例部分」の支給開始年齢の引き上げの影響を受ける世代であり、生年月日で見ると1953年4月2日生まれ以後の世代となる。

27) みずほ総合研究所「希望者全員を65歳まで雇用義務化—高齢者が活躍できる職場の創設と人材育成が課題」みずほインサイト(堀江奈保子稿)2013年2月20日。なお、堀江は、日本経済新聞朝刊、2013年5月23日～6月5日付にも、10回にわたってゼミナール「『65歳まで雇用』と企業」を連載し、その⑥で「人件費は25年度に1.4兆円増へ」と記している。

図6 60～64歳の継続雇用希望者の増加による人件費増加額の見通し



(注) 高齢者雇用安定法の改正の影響を受ける世代の人件費増加額。法改正により2013年度以降は、継続雇用を希望する人の割合が75.2%（2012年調査で「基準あり」企業の継続雇用希望者割合）から81.7%（同「基準なし」企業の継続雇用希望者割合）になると仮定。また、「報酬比例部分」の支給開始年齢の引き上げを受けて、継続雇用を希望しない人の割合18.3%が7割程度低下すると仮定。法改正は「基準」廃止の経過措置を考慮。継続雇用後の賃金は定年前賃金の6割とした。四捨五入の関係で合計が一致しないことがある。（なお、2025年度の法改正による影響は0.3%ではなく0.2%と思われるがママとした…引用者）

(出所) みずほ総合研究所「希望者全員を65歳まで雇用義務化—高齢者が活躍できる職場の創設と人材育成が課題」みずほインサイト（堀江奈保子稿）。（原資料）総務省「国勢調査」（2010年）、同「労働力調査」（2010年）、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2011年）、同「平成24年「高齢者の雇用状況」集計結果」（2012年）、同「平成20年高齢者雇用実態調査」（2008年）よりみずほ総合研究所作成。

い。法改正による影響は、「基準」廃止により継続雇用の希望者の割合が増加することで生じる。そこで、試算では、2013年度以降の継続雇用希望者の割合は、2012年調査の「基準なし」の企業の継続雇用希望者割合（81.7%²⁸⁾）と同じになると仮定した。また、「報酬比例部分」の支給開始年齢の引き上げによる影響は、賃金も年金もない所得の空白期間を穴埋めするため、年金が支給される年齢までは継続雇用希望者の割合が増加することにより生じる。そこで、試算では、「報酬比例部分」が支給されない者の増加により、継続雇用を希望しない者の割合が7割程度減少すると仮定した²⁹⁾。

要するに、みずほ総研は、2つの仮定（継続雇用希望者割合が81.7%、継続雇用を希望しない者の割合が7割程度減少）を指定し、60～64歳の雇用者増により、2025年度の企業の人件費総額が現在よりどの程度増加するかを試算した結果、1.4兆円の増加、また、この増加は法改正の影響よりも、年金支給開始年齢の引き上げによる継続雇用希望者増加の影響が大きい、というのである。

以上、経団連の試算とみずほ総研の試算をみた。これらから判断すると、企業はある程度の人件費負担増を覚悟しなければならないだろう。

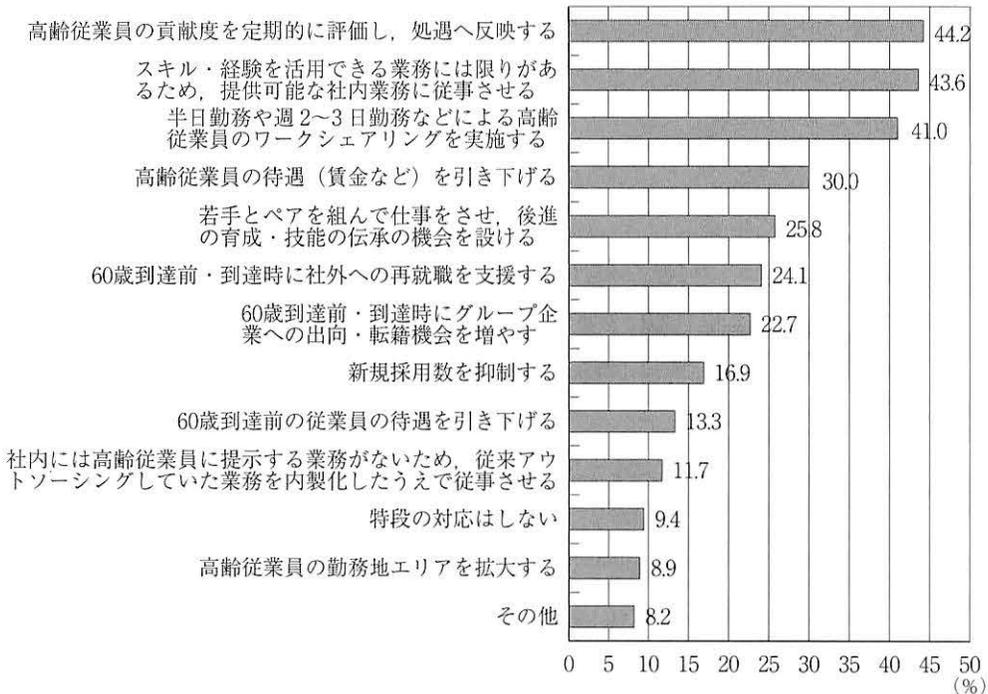
では、高齢者雇用の増加に伴う人件費増に対

28) 図4の継続雇用制度（基準なし）の継続雇用者81.5%と基準非該当離職者0.2%の和。

29) 厚生労働省「平成20年高齢者雇用実態調査」（2008年）によると、継続雇用制度がある事業所で、継続雇用を希望しなかった定年到達者は、その理由として、「定年退職後に働く意思がない」（67.4%）、「NPO や地域活動等への参加を希

望」（2.2%）等を挙げている（2つまでの複数回答）。本稿では、両者の合計69.6%は、報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げにより、所得の空白期間が生じることから継続雇用希望に転じると仮定した。その他の回答には、「自社以外で再就職を希望」（22.7%）や、賃金水準や仕事内容が合わないなど「制度とのミスマッチ」（17.8%）等がある。

図7 高齢者雇用安定法の改正に伴い必要となる対応（複数回答）



（出所）日本経済団体連合会「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」の概要、2012年10月25日。経団連、前掲「経営労働政策委員会報告」2013年版、66頁に再掲載。

して、企業はどのように対応しようとしているのか。経団連が2012年6月29日～8月31日に、経団連会員企業および東京経営者協会会員企業（計1,889社）を対象に実施した「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」の概要を見ると、高齢従業員の雇用確保に関するアンケート結果は、図7に示す通りである。

図をみると、65歳までの雇用義務化に必要な対応（複数回答）のトップ3は、「高齢従業員の貢献度を定期的に評価し、処遇へ反映する」（44.2%）、「スキル・経験を活用できる業務には限りがあるため、提供可能な社内業務に従事させる」（43.6%）、「半日勤務や週2～3日勤務などによる高齢従業員のワークシェアリングを実施する」（41.0%）で、いずれも回答率は40%を超えている。これらに続く第4位が「高齢従業員の処遇（賃金など）を引き下げる」（30.0%）で、回答率は30.0%だった。また、「60歳到達前の従業員の処遇を引き下げる」も

上から9番目の13.3%だった。これらのアンケート調査の結果を見ると、多くの企業は社員全体のモチベーションの維持に配慮しながら、高齢者の活用や処遇に工夫をこらしているように思われる。

日本経団連は、このようなアンケート結果を踏まえながら、報告書末尾で、「具体的には、65歳までの雇用確保を前提とした賃金カーブの全体的な見直しはもとより、継続雇用者の賃金制度との整合性を図る観点から、仕事・役割・貢献度を基軸とする賃金制度の再構築³⁰⁾を提案している。そして、この提案に相呼応するかのよう、NTT等では賃金制度の改革を進めている³¹⁾。

なお、改正高齢者雇用安定法は、企業に65

30) 日本経団連、前掲「経営労働政策委員会報告」2013年版、66頁。

31) 日本経済新聞朝刊、2012年12月15日付、「40～50代の賃金抑制：NTT、65歳雇用原資に」

歳までの継続雇用を厳しく義務づけてはいるが、定年到達者の希望に合致した労働条件での継続雇用を求めているわけではない。つまり、定年到達者と企業とが新たな労働条件で合意せず、結果的に労働者側が継続雇用を拒んだとしても、企業側の条件が合理的な範囲内にある限り、同法には抵触しない³²⁾。

また、同法では、継続雇用での処遇やワークシェアリングなどの労働条件についても、企業に柔軟な対応を認めている³³⁾。定年後は1年ごとに契約を更新する雇用形態であっても構わない。要は、65歳になるまでは高齢者が希望すれば契約を更新できる条件であればよい。同法が禁止するのは、年齢だけを理由として65歳の前に雇用を終わらせることである³⁴⁾。

さらに、同法では、従業員に退職年齢を選択させることもできる。例えば、定年が60歳ならば従業員に、① 55歳以降もそれまでと同じ労働条件で働き定年で退職するか、② 55歳以降の労働条件を変更したうえで65歳まで継続して勤務するか、のいずれかを選ばせても構わない

32) 厚生労働省「高齢者雇用安定法 Q&A」(以下、Q&A)では、「高齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務づけるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高齢者雇用安定違反となるものではない」(A1-9)と明示している。

33) 「Q&A」は、「継続雇用後の労働条件については、高齢者の安定した雇用を確保するという高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができる。」(A1-4)、「高齢者の雇用の安定を確保するという高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであり、A1-9にあるとおり事業主の合理的な裁量の範囲の条件であれば、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、勤務日数や勤務時間を弾力的に設定することは差し支えない」(A1-10)と記している。

34) 「Q&A」のA1-4。

い³⁵⁾。

要するに、定年到達者が希望すれば65歳まで安定した雇用を確保できる仕組みであれば、法が定める継続雇用制度を導入したと解釈されるのである。こうした選択制を活用し、継続雇用の希望者の処遇を一定年齢以上で引き下げれば、1人あたりの生涯賃金を抑制できる、ということになる。しかし、三菱重工業やIHIなどの雇用延長後の賃金制度の見直しにみられるように、定年後に給与を減らして再雇用するという従来型の制度を改め、総人件費の増加につながる制度改正にあえて踏み込み、60歳以上の働き手もつ能力を有効活用しようとする試みがあることも付言しておく³⁶⁾。

2. 若者の就職口は減るのか？

本稿でのもう一つの関心事である「新規採用の抑制」は、図7では16.9%の8位にとどまる。労働政策研究・研修機構の「調査」(2012年)では、図9が示すように、高齢者雇用と若年者雇用は、排他的な関係(35.4%)ではなくむしろ補完的な関係(50.9%)にあると考える企業の方が多くなっている。

また、厚生労働省の「今後の高齢者雇用に関する研究会」(座長：清家篤慶徳義塾長)における2011年6月の報告書は、「高齢者雇用と若年者雇用との関係」について、次のように述べている³⁷⁾。

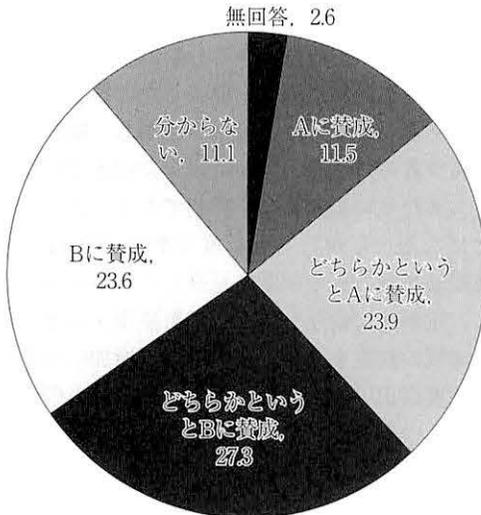
新卒労働市場において厳しい状況が続く中、また、企業における人件費が限られている中で、高齢者雇用を進めることにより若年者の雇用機会が減少するなど、若年者雇用と高齢者雇用の代替性を指摘する意見がある。企業に対するヒアリングでは、専門的・技能・経

35) 「Q&A」のA1-5。

36) 日本経済新聞朝刊、2013年2月8日付、「雇用延長の賃金 再設計：「65歳」義務化控え三菱重など」

37) 厚生労働省「今後の高齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会の実現に向けて～」2011年6月、5頁。

図9 高齢者の雇用延長と若年新規採用の関係



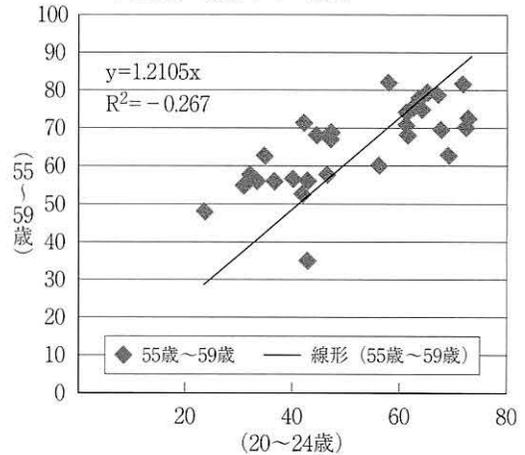
(注) 企業に対し、A「高齢者を雇用延長すると若年新規採用を抑制せざるを得ない」、B「(年齢構成の是正や技能伝承のため) 高齢者の雇用延長と若年新規採用は補完的な関係にある」のいずれの考えに近いアンケート調査したもの。

(出所) 厚生労働省編「労働経済白書」平成24年版、262頁。原資料は、労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

験を有する高齢者と基本的に経験を有しない若年者とは労働力として質的に異なるという意見や、新卒採用の数は高齢者の雇用とのバランスではなく、景気の変動による事業の拡大・縮小等の見通しにより決定しているといった意見があった。若年者の失業問題に対処するために、例えばドイツでは年金の繰上支給や高齢者の失業給付の受給要件の緩和が行われ、フランスでは年金支給開始年齢の引下げが行われるなど、高齢者の早期引退促進政策が推進されたが、結局若年者の失業の解消には効果は見られず、かえって社会的コストの増大につながったとの認識が示されていることなどから、必ずしも高齢者の早期退職を促せば若年者の雇用の増加につながるというものではない。(傍点は引用者)

要するに、報告書は、明示しているわけでは

図10 20~24歳の若者の就業率と55~59歳の高齢者の就業率との関係



(注) 2012年のオーストラリア、オーストリア、ベルギー、カナダ、チリ、チェコ、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシア、ハンガリー、アイルランド、イタリア、日本、韓国、ルクセンブルグ、メキシコ、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スロバキア、スペイン、スウェーデン、スイス、トルコ、イギリス、アメリカ、以上30カ国の20~24歳層、55~59歳層の就業率をプロットしたものである。

(出所) OECD Database (<http://stats.oecd.org/>) "Labour Force Statistics" より筆者作成

ないが、高齢者と若年者とは労働力として質的に異なるので若年者雇用と高齢者雇用をゼロ・サム的に「代替性」で捉えるべきでない、また、独・仏の経験から、高齢者の早期退職を促せば若年者の雇用の増加につながるというものでもない、ということを含意しているものと思われる。

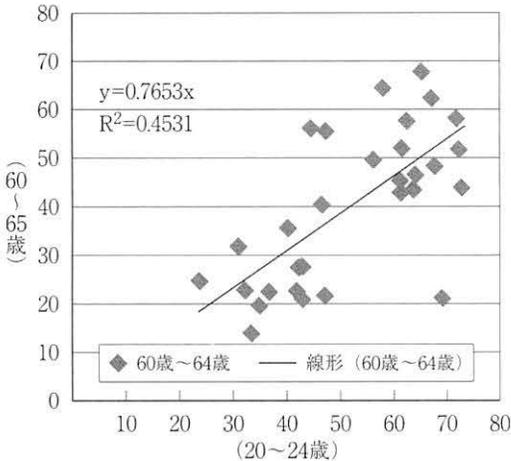
みずほ総研の堀江は、この報告書をベースに、「65歳までの継続雇用の義務化が若年失業を増やすとの指摘は正しいとはいえない。」³⁸⁾と述べているが、この判断は正しいのだろうか。

図10、図11は、OECDのLFS by sex and age-indicators (Employment/population ratio)を用いて、若者と高齢者の就業率の関係を見たものである。

見られるように、高齢者と若者の就業率には正の相関、すなわち、高齢者の就業率が高いほ

38) 堀江、前掲「『65歳まで雇用』と企業」⑧、日本経済新聞朝刊、6月3日付

図11 20～24歳の若者の就業率と60～64歳の
高齢者の就業率との関係



(注) 図10と同じ30カ国の20～24歳層、60～64歳層の就業率をプロットしたものである。

(出所) 図10に同じ

ど若者の就業率も高い傾向がみられる³⁹⁾。

では、高齢者の雇用延長は若者の就職に何ら支障をきたさないと結論づけてよいのだろうか。

平成24年版の『労働経済白書』は、「高齢者の雇用の場の確保などの課題も未だあり、また、企業における人件費が限られている中で、先にみたとおり、新卒労働市場において厳しい状況が続いており、高齢者雇用を進めることにより若者の雇用機会が減少するなど、若年者雇用と高齢者雇用の代替性（いわゆる『置き換え効果』）を指摘する意見がある。しかし、置き換え効果については、様々な研究がある中、未だ統一した認識は得られておらず、マクロでみると、（中略）高齢者と若者の就業率には正の相関、すなわち、高齢者の就業率が高い国ほど若者の就業率も高い傾向がみられるという指摘や若年労働者は単純には高齢労働者の代替にはならないという国際機関による報告がある。」⁴⁰⁾と

39) 同様の指摘は、加藤久和『世代間格差—人口減少社会を問い直す』ちくま新書、2011年、134～136にもみられる。加藤は、「若者と高齢者の雇用におけるゼロサム・ゲームの指摘は統計的には当てはまらないということになる。」と明言している。

40) 前掲『労働経済白書』平成24年版、260頁。

記している。

以上から判断して、次のように言うことができよう。2006年4月施行の法改正で65歳までの継続雇用が条件付きで求められた際も、新卒採用に大きな影響はなかった。そこで、2013年4月の継続雇用の義務化でも新卒抑制はおそらく限定的であろう、と。

いずれにせよ、労働力人口が減少する中、将来的には、特に若年者の労働力供給が減少し、必要な人材の確保が難しくなると見込まれることから、長期的な視野をもって、年齢に関わりなく意欲と能力のある労働者の就業を促進することが重要な課題であることは疑いがない。

結びに代えて——政府の責任と企業の責任

経団連の米倉弘昌会長は2012年3月12日の記者会見で、「経済界にどんどん負担を大きくするような仕組みは本当にやめていただきたい」⁴¹⁾と苦情を表明したそうだが、然もありません、というのが筆者の正直な感想である。というのも、今回の高年齢者雇用安定法の改正は、年金支給開始年齢引き上げに伴う措置であり、そういう意味で、小島の指摘、「雇用政策、労働市場政策とは言えません。」は正しい。政府の責任で緊急に取り組まれるべきは、現行の年金制度の延命ではなく、パンク寸前の年金制度を抜本的に見直すことである。年金行政の円滑な運営は政府の責任である。企業が連帯責任をとられる謂れはない。それも企業の社会的責任の一環だといわれればそれまでだが。本稿で、年金を含めた社会保障について論じる余裕はないので⁴²⁾、柳川の所論を一部引用しておく。

企業頼みの社会保障には限界がある。本来、国がなくてはならないのは「国民を守ること」だ。最終的には社会保障だといっている。ところが、日本はそれを企業に丸投げしているのである。「年金が払えないから、そのあ

41) 日本経済新聞朝刊、2012年3月13日付、「13年度年金支給開始年齢上げ—65歳継続雇用で溝」

42) 柳川、前掲『日本成長戦略 40歳定年制』32頁。

「いでは会社で面倒を見てください」と、国が企業に負担を求め、責任を負わせているのが、65歳定年制ということになる。

同感である。米倉会長の苦情の真意もここら辺にあるのであろう。では、企業の責任とは何か。正確には企業の従業員に対する責任というべきであろうが、筆者が思うに、一つは従業員の雇用保障であり、他は、従業員の賃金保障である。脚注22で堀江の「01～10年における企業の人件費総額の平均伸び率が0.1%と、ほぼ夜這いであることを考えると、法改正による高齢者雇用に関する企業の人件費負担増は決して小さくない。もし企業が今後も人件費を横ばいで維持しようとするれば、高齢者雇用に伴う人件費が増大する限り、ほかの労働者の賃金水準や新規採用の抑制に影響する可能性は否定できない。」という所論を引用したが、2001年～10年の人件費総額の平均伸び率0.1%を比較の基準あるいは前提にして、「人件費負担増は決して小さくない」はないであろう。1997年から現在まで、企業は、雇用維持と引き換えに賃上げを見送ってきた。それを、「デフレの進行によって実質賃金は大幅に上昇」⁴³⁾は、ほとんど責任回避あるいは言い逃れの弁である。企業は、この10年余り、従業員の賃金保障の責任を果たしているとはいえない⁴⁴⁾。企業にとって、政府は利害関係者の一つだから、その意向は無視できないとしても、従業員もまた利害関係者の一つである。政府と同等に、否、それ以上に利益還元すべき対象でもある。それが従業員を活性化し、活性化した従業員によって企業もまた活性化されるからである。

本稿でのもう一つの関心事、「高齢者の雇用延長は若者の採用に影響を及ぼすか」では、筆者はどちらかというとな楽観的である。経済のグ

ローバル化、企業の多国籍化によって、わが国の若者にとって脅威となるのは、むしろ外国籍の優秀な「高度人材」だと思う。海外進出しているわが国の多くの企業が、新卒採用の対象に留学生等をカウントし始めている。わが国の若者は果たして彼らと対等に競争できるのであろうか。心配である。そういう意味で、今、わが国にとって大事なことは、若者の教育であり育成だと思う。

【付記】

本稿は龍谷大学2011年度教員免許状更新講習(2011年8月4日、於龍谷大学)における小生の「現代社会における雇用問題」の草稿の一部を基に執筆したものである。また、本稿は龍谷大学から小生に与えられた2012年8月から1年間の特別研修を利用して執筆されたものである。

【参考文献】

1. 安西 愈『雇用法改正—人事・労務はこう変わる』日本経済新聞出版社、2013年
2. 今野浩一郎『正社員消滅時代の人事改革』日本経済新聞出版社、2012年
3. 大内伸哉・川口大司『法と経済で読みとく雇用の世界—働くことの不安と楽しみ』有斐閣、2012年
4. 太田聰一『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社、2010年
5. 黒田祥子/山本勲『デフレ下の賃金変動—名目賃金の下方硬直性と金融政策』東京大学出版会、2006年
6. 小島 明『「日本経済」はどこへ行くのか—危機の20年』1, 2, 平凡社、2013年
7. 城 繁幸『若者を殺すのは誰か?』扶桑社新書、2012年
8. 加藤久和『世代間格差—人口減少社会を問いなおす』ちくま新書、2011年
9. 神代和欣『産業と労使』放送大学教育振興会、2003年
10. 菅野和夫『労働法』第10版、弘文堂、2012年
11. 清家 篤『高齢者の労働経済学—企業・政府の制度改革』日本経済新聞社、1992年
12. 清家 篤『生涯現役社会の条件—働く自由と引

43) 経団連、前掲「経営労働政策委員会報告」2013年版、72頁。

44) 詳しくは、吉川洋『デフレ—「日本の慢性病」の全貌を解明する』日本経済新聞出版社、2013年、第6章等を参照されたい。

- 退の自由と」中公新書，1998年
13. 清家 篤『定年破壊』講談社，2000年
 14. 清家篤編著『生涯現役時代の雇用政策』日本評論社，2001年
 15. 高木朋代『高年齢者雇用のマネジメント—必要とされ続ける人材の育成と活用』日本経済新聞出版社，2008年
 16. 中窪裕也・野田 進・和田 肇『労働法の世界』第9版，有斐閣，2011年
 17. 西川清之『人的資源管理論の基礎』学文社，2010年
 18. R. L. マティス/J. H. ジャクソン（西川清之・江口尚文・西村香織共訳）『人的資源管理論のエッセンス』中央経済社，2008年
 19. 日本経済団体連合会「経営労働政策委員会報告」2013年版
 20. 樋口美雄編集『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会，2010年
 21. 柳川範之『日本成長戦略40歳定年制—経済と雇用の心配がなくなる日』さくら舎，2013年
 22. 吉川 洋『デフレ—“日本の慢性病”の全貌を解明する』日本経済新聞出版社，2013年
 23. 『週刊東洋経済』第6440号，2013年1月26日号
 24. 『日経ビジネス』2013年3月4日号
 25. 厚生労働省編『労働経済白書』平成24年版
 26. 厚生労働省大臣官房統計情報部編『労働統計要覧』平成24年版，2013年
 27. 日本生産性本部『活用労働統計』2013年版
 28. 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2013年版
- (受理 2013年9月24日)