

第8回 定年退職者再雇用制度の現状

この4月1日に改正高齢法が施行されたのを受けて、厚生労働省が6月9日に「改正高齢法に基づく高年齢者雇用確保措置の導入状況について」を発表している。都道府県労働局・ハローワークが制度導入について助言・指導を進めるなかで「300人以上規模企業全12,181社について、本年5月19日までにその雇用確保措置の導入状況を把握しとりまとめを行った」ものであるという。

それによると、雇用確保措置を導入済の企業は全体の95.6%にのぼっている。その内訳は「継続雇用制度の導入」が圧倒的で93.2%を占め、「定年の引き上げ」は6.3%、「定年の定め廃止」はわずか0.5%にとどまっている。さらに、継続雇用制度の内訳をみると、対象者を希望者全員とする企業は20.4%、労使協定で基準を策定した企業が68.3%、労使協議が不調で就業規則で基準を定める特例によった企業は11.3%にとどまっている。

また、厚生労働省は10月13日に「改正高齢法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施状況について」を発表している。高齢法52条1項で定められた報告を提出した「50人以上規模企業81,328社について、雇用確保措置の実施状況を集計した」ものであるという。

それによると、雇用確保措置を導入済の企業は全体の84.0%にのぼっている。301人以上が94.4%に対し、51人～300人は82.0%にとどまっている。上限年齢は76.3%が65歳以上となっている。

その内訳は「継続雇用制度の導入」が圧倒的で85.9%を占め、「定年の引き上げ」は12.9%、「定年の定め廃止」はわずか1.2%にとどまっている。さらに、継続雇用制度の内訳をみると、対象者を希望者全員とする企業は39.1%、労使協定で基準を策定した企業が42.1%、労使協議が不調で就業規則で基準を定める特例によった企業は18.8%にとどまっている。

また、この8月に実施された帝国データバンクの「改正高年齢者雇用安定法に関する企業の対応調査」は、全国2万社強の企業を対象に調査を実施し、1万社弱の回答を得ている。それによると、「継続雇用制度」が67.2%、「定年延長」が8.9%、「定年廃止」が1.5%となっており、10.0%が「未対応」となっている(残り12.4%は「分からない」)。対象者については「希望者全員」が最多で42.7%を占め、「9割」が8.1%、「8割」が7.7%となっていて、これだけで6割弱を占める。雇用延長後の給与水準は「6割」が最多で22.5%、「7割」が21.4%、「5割」が12.0%だが、「8割」が10.7%、「10割」も約8%となっている。

もうひとつ、日本経済新聞社が主要企業126社に実施した聞き取り調査によると、すべての企業で雇用確保措置が実施されていたが、うち93.6%にあたる118社が再雇用制度で対応しており、定年延長は5社、定年廃止は1社にとどまっている。再雇用制度の対象者を「原則として希望者全員」と回答した企業は26.4%、「労使で決めた基準の適合者」は69.4%で、記事はこれについて「9割以上の企業が従業員も受け入れられる緩やかな条件に基準を設定していた。健康に不安がなければ対象者になる可能性が高くなっている」と評価している。また、賃金水準については「5割以上～7割未満」が36.5%、「3割以上～5割未満」が31.7%で、記事は「60歳時点の5割前後が全体の平均値になる」とみている。

調査によってかなり異なる結果が出ているが、これは厚生労働省が「300人規模以上」、日経新聞社が「主要企業」なのに対し、帝国データバンクは特に規模を限定していないことによるだろう。もちろん厳密にはいえないが、これらを見る限り、企業規模が大きいほど雇用確保措置の実施状況が良好で、再雇用制度の比率が高く、最雇用後の賃金水準が低いという傾向がありそうだ。また、厚生労働省が行政官庁による把握、日経新聞社が聞き取り、帝国データバンクがアンケートという調査手法の違いによる差異もあるかもしれない。たとえば、対象者が「希望者全員」というのは、行政官庁の把握は厳格なものになるだろうが、アンケート調査ではわずかな例外があっても「希望者全員」と回答するかもしれ

ない。日経新聞社の調査はそもそも選択肢が「原則として希望者全員」となっている。こうした違いは結果に影響するだろう。

さて、これをどう評価するのだが、すでに改正法が施行されているのだから実施率は100%であるべきというのはもちろん正論だろう。とはいえ、人事管理に与える影響の大きさを思えば、2ヶ月もたない時点でここまで導入が進めばまずは順調な滑り出しといえるのではないか（帝国データバンクの調査対象の中には、そもそも高齢者がいないので制度導入を要しないという趣旨の回答もあったという）。また、最雇用の対象者についても、行政としてはもっと「希望者全員」が多いことを望んでいるかもしれないが、法改正検討時における経営サイドの反発の強さを思い出せば、これまたまずまずの状況とあってよいのではないか。

企業の対応がこうしたものになったのはなぜだろうか。おもな要因はふたつあると思われる。

ひとつは、当然ながら対象者の基準を設けて、継続雇用する人を限定したい、というニーズだ。もっとも、その限定の程度はかなりゆるやかなものとなっているようだ。実際、法改正の検討段階でも、経営サイドからは「希望者全員」に強く抵抗する声があがるかわら「再雇用できないのはごく一部の限られた人」との声もきかれていた。労働サイドも、建前としては当然「希望者全員」を求めたわけだが、現実には多くの企業で労使協議による基準設定が実施されている。実際にはそれほど行われてはいないだろうが、雇用確保措置の導入にあたっては「60歳以下の処遇もあわせて見直す」ことも視野に入れることができるとされている。希望者全員の再雇用を実現するために60歳以下の処遇を引き下げなければならないとすれば、希望者全員のほうを断念するという判断がされるのも不自然ではなからう。

もうひとつは、再雇用としたほうが賃金や労働時間、担当業務などを柔軟に設定できる、ということがあるのではないか。賃金水準もさることながら、60歳となると働く人の側も多様であり、蓄積した技能を生かして従来と同じ仕事をしたいという人もいれば、賃金にはさほどこだわらず軽易な業務への転換を望む人もいるだろう。こうしたなかでなるべく多くの人を継続雇用するには、労働時間や担当業務なども柔軟に設定できるほうが好ましい。もちろん、定年延長したうえで60歳からは処遇が変わるといふ制度設計も可能だろう（かつて60歳定年延長が行われた際には、多くの企業が55歳で処遇が大きく変更される制度を導入した前例もある）が、やはりいったん退職、再雇用という形のほうが区切りをつけやすいし、賃金や役職などはともかく、定年延長して週3日勤務というのはなじまない、という実務感覚にもうなずけるものがある。とりわけ退職金については、定年延長して制度を改定するよりは、いったん60歳で支払ってしまったほうが簡明だし、退職給与を早くバランスシートから外すことができるという税務会計面の要請もあるかもしれない。

いずれにしても、企業はかなり現実的な対応をとったといえるのではないか。