

# 65歳まで雇用 企業身構え

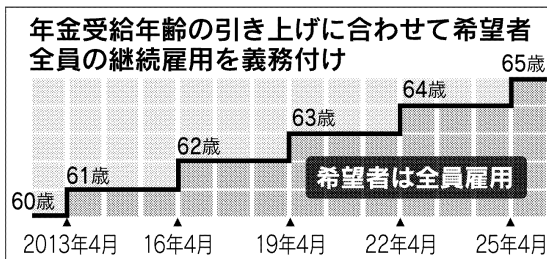
## 「義務付け」きょう成立

# 年金の空白に対応

60歳の定年後も希望者全員を雇用することを企業に義務付ける高年齢者雇用安定法改正案が29日、成立する。来年4月から厚生年金の受給開始年齢が引き上げられるのに対応し、定年後に年金も給料も受け取れない人が増えるのを防ぐ狙い。2025年度には65歳までの雇用を義務づける。企業は継続雇用の対象者を能力などで絞り込めなくなるため、負担増に備え対応を急いでいる。(一面参照)

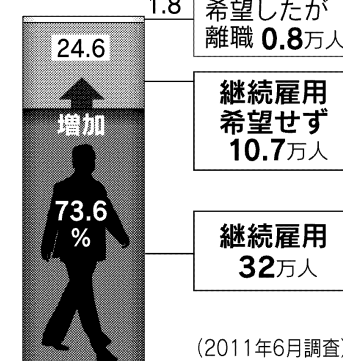
28日の参院厚生労働委 現在60歳から受け取れる雇用制度を持ち、定年後員会で民主、自民、公明が、男性は13年度に61歳も希望者を雇用しているなどの賛成多数で可決。からとなり、以降3年くる。ただ、その5割強は29日に参院本会議で可決、成立する見通しだ。には65歳開始となる。会社員が加入する厚生年金(報酬比例部分)は(約10万9千社)は継続

| 改正でこう変わる                     |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| 現在                           | 来年4月～                         |
| 対象者<br>能力や勤務態度などの条件を労使協定で定める | 原則全員。今後作る指針で心身の健康状態が悪い場合などを除外 |
| 企業<br>雇い入れる<br>定年を迎えた会社と子会社  | 定年を迎えた会社と子会社、グループ企業           |
| 違反した場合<br>勧告                 | 指導や助言に従わない企業名を公表              |



人に対象を絞っている。労働政策研究・研修機構によると、健康状態や出勤率・勤務態度のほか、約5割の企業が業績評価も基準に使っている。改正法は企業が労使協

年金受給年齢の引き上げで継続雇用希望者は増加が見込まれる



(注)厚生省調べ。労働者が31人以上の企業が対象

定で対象者を選別すること態度や心身の健康状態などを禁じる。ただ、企業著しく悪い人は対象から外せるようにする。継続雇用する対象者の範囲は年金の受給開始年齢の引き上げに合わせて

# サントリー トヨタ 希望者98%を採用 給料半分65歳まで

高年齢者雇用安定法改正案の成立をにらんだ動きは、すでに大企業を中心に広がっている。日立製作所は労使協定に基づき健康状態に問題のない希望者全員を継続雇用している。三菱電機も2000年から希望者全員を65歳まで雇用する制度を導入した。サントリーホールディングスは11年に継続雇用を希望する社員の98%を採用し

た。スーパのサミットは08年4月から最長70歳まで雇用する制度を導入、6月には定年を迎えた11人全員を継続雇用している。みずほフィナンシャルグループは「必要があれば既存の制度を見直す」とするなど、新制度の影響を当面は限定的と見る大企業が多い。しかし今後、現行水準よりも増加する可能性があるという。「労務費が増え、若年者雇用の抑制に結びつ

広げ、受給開始が65歳となる25年度には65歳まで希望者全員の雇用を求め、指導や助言に従わない企業名は公表する。

11年6月の厚生労働省の調査では、過去1年に定年を迎えた約43万人のうち10万人以上は継続雇用を希望しなかった。年金の受給年齢が上がると、定年後もしばらく年金を受け取れなくなるため、来春以降は希望者は増える

と考えられる。

まず、総合研究所の試算では、継続雇用を希望する人の賃金まで企業が、希望者全員の賃金まで企業が一律に抑制しかねない」とも、継続雇用されると賃金も離職していた人が全員の賃金を抑える可能性がある

と指摘している。

高年齢者の雇用が増える結果、企業が若年者の雇用を抑える可能性もある。高年齢者と若者のワ

ク可能性がある(トヨタ)。他の自動車大手も「コスト増について調査しており、組合と協議して年内に対応を済ませたい」とする。

NTTは13年度から65歳までの継続雇用制度を拡充する。NTT東日本、NTT西日本、NTTドコモなどグループ主要8社が対象で、60歳の定年時点で希望者全員を継続雇用する。現在の制度だと年収は最大300万円程度。来年度から円程度まで高める方針だ。高年齢者雇用にあてる賃金の原資は、現役時代の昇級が求められるぞだ。

## 人件費上昇 抑制が課題

幅を抑えることで捻出する方向で労使協議を進めている。総人件費の上昇を抑え、新卒採用などに影響しないように配慮する。65歳まで働き続ける場合は生涯賃金が減少しない制度設計をめざす。

継続雇用の対象者基準撤廃により、能力や意欲の面で多様な高年齢者が働くようになる。従来のような一律の処遇では高年齢人材の潜在能力を十分に活用できない。企業は人件費増への対応に加え、新たな賃金制度設計や職場環境の整備などが求められるぞだ。