経済レーダー

百五総合研究所コンサルティング
事業部調査グループ主任研究員
津谷　昭彦

70歳雇用の到来

「人生100年時代」、「老後2000万円問題」、「70歳雇用」など、最近話題のニュースを耳にすると50代の自身にとってもそれほど遠くない定年や老後の生活について考える機会が多くなった。

今回は70歳雇用について考えてみたい。

6月、政府は成長戦略、骨太の方針において70歳までの就業機会の確保について企業の努力義務とすることを閣議決定した。2020年の国会において法案提出を図り、その後実態を踏まえて将来的に義務化も検討するとしている。また年金制度においては、年金受給開始時期の70歳以降の選択や在職老齢年金制度の廃止の検討などにも触れた。人口減少、少子高齢化が急速に進展する中、働き手の拡大や社会保障の支え手として高齢者の就業機会の確保は喫緊の課題となっている。

さて、現行の高年齢者雇用安定法（13年改正）では65歳までの安定した雇用確保のため、企業に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置「高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」）」を講じるよう義務づけている。

厚生労働省「高年齢者の雇用状況（平成30年）」によると、2018年6月時点で「雇用確保措置」を実施した企業（従業員31人以上の企業約16万社）の割合は99・8％となり、ほとんどの企業が対応済である。内訳をみると、「定年制の廃止」（2・6％）、「定年の引上げ」（18・1％）に比べて「継続雇用制度の導入」が79・3％と約8割を占めている。定年に関わる措置は正社員を中心とした人事制度や賃金制度の見直しが必要になるケースもあり、嘱託などで制度が切り離しやすい継続雇用（再雇用）制度を導入する企業が多いと見られる。

企業の「雇用確保措置」の実施に伴い、実際に働く高齢者の数も増加している。「高齢社会白書（令和元年版）」によると、2018年の60～64歳の就業率は68・8％となり10年前と比較すると11・6ポイント上昇、65～69歳（46・6％）で10・4ポイント、70歳への再就職の実現、「個人とのフリーランス契約への資金提供」、「個人の起業支援」、「個人の社会貢献活動参加への資金提供」など社外でも就労機会が得られるよう支援する項目を示した。高齢者の特性に応じた活躍のため選択肢を広げた形であるが、実効性は不透明との指摘もある。

70歳雇用に向けた道筋が描かれ始めたばかりだが、今後、労使を含めた各方面からの活発な議論が必要である。

一方で、70歳まで一律の就業機会の確保となると企業の負担は大きいとの指摘もある。

政府は70歳までの雇用確保措置について、