

今後の定年法制に関する一考察：2012年および2020年高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正から

丸山, 美幸 / Maruyama, Miyuki

(出版者 / Publisher)

法政大学公共政策研究科『公共政策志林』編集委員会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Koukyo Seisaku Shirin : Public Policy and Social Governance / 公共政策志林

(巻 / Volume)

11

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

17

(発行年 / Year)

2023-03-24

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00026744>

今後の定年法制に関する一考察

—2012年および2020年高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正から—

A Consideration on the legal regulatic of the retirement system for the future in Japan

—The point at issue on revisions the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons in 2012 and 2020—

丸 山 美 幸

要約

先進国の多くが定年制は年齢差別にあたるとして禁じるなか、我が国で定年制が社会広範に認知され、法令で認められている。定年制が社会的に認知されるゆえ、2021年3月に次のニュースが各メディアで報じられた。

「来月（2021年4月）から、70歳までの就業確保策の努力義務施行開始」である。少子高齢化は誰もが知ることであり、少子高齢化に伴う将来の労働力不足について皆衆目している。努力義務であるにせよ、就業年限が70歳となる将来を多くの国民が意識することになった大きな契機である。

日本における定年制に関する法律は「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢法」）で規定されている。この法律は1971年「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」を前身として、1986年に制定された。70歳までの就業確保努力義務は、2020年の同法改正によって定められた。この法律による社会的影響が大きな改正を振り返ると、2012年の改正高年齢法によって65歳までの雇用確保義務を決めたときであろう。2012年の改正高年齢法では定年年齢は60歳のみで、65歳までの雇用確保を義務付けた法改正である。

65歳まで雇用確保義務、70歳までの就業確保措置努力義務、この2つの法改正を取り上げ今後の定年制について考察するものである。

キーワード

定年制 高年齢法 労働力人口 成長戦略会議 在職老齢年金

はじめに

1. 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の変遷
2. 2012年改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
3. 2020年改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律ならびに関連法改正
4. 定年施策の現状
5. 今後の定年法制を思索する

はじめに

2020年3月、雇用年齢を70歳までとする努力義務

を制定する法律、「改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「改正高年齢法」）が可決成立¹し、2021年4月から施行されている。「70歳」というインパクトが強く、法改正成立時には新聞、ニュース等で大きく報じられた。

わが国が高齢者雇用を考えていかなければならない理由に、少子高齢化、将来の労働力人口減少が挙げられる。

1989年の合計特殊出生率（以下「出生率」）が1.57まで低下し、「1.57ショック」²と名付けられた。翌1990年には政府が出生率の低下を問題と認識³し、1994年には「今後の子育て支援のための施策の基

本的方向について」(エンゼルプラン)が策定され、少子化対策を講じているものの、少子化に歯止めがかかっていない。2005年には出生率が1.26まで低下した。その後出生率は僅かながら上昇しているが、2020年の出生数は過去最少の84万835人、出生率は1.33である⁴。

2021年の労働力人口は、2年連続減少の6667万人⁵。2040年の労働力人口は、ゼロ成長・参加現状シナリオでは5,460万人に減少すると見込まれている⁶。

労働力人口に占める高齢者の割合は、1985年には5.0%であった。これが2013年に9.9%、2021年に13.4%に至っている。今後総人口と生産年齢人口が減少し、労働力人口に占める高齢者の割合は増加することは避けられないであろう。

我が国では、年齢を理由として雇用契約を強制的に終了できる「定年制」が存在する。他の先進諸国では年齢差別にあたるとして、一部の仕事を除いて定年制は禁じられている⁷が、高齢法によって、「定年制」が認められる。

高齢法第8条では、定年を定める場合は「60歳」を下回ることができないと規定されている。定年年齢は「60歳」なのである。しかし、同法第9条で高年齢者確保措置として、65歳までの雇用を義務付けている。これが2012年高齢法改正による定めである。65歳までの安定した雇用確保措置として、①当該定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③当該定年定め廃止、このいずれかを講じることが義務付けられている。

そして2021年4月に施行された、70歳までの雇用確保努力義務が同法第10条に規定された。この内容については後述する。70歳までの雇用確保努力義務が法制化されても、我が国の定年年齢は「60歳」であり「65歳」、「70歳」ではない。

2020年改正高齢法が可決成立した翌2021年、高齢法が適用されない公務員は定年年齢を段階的に65歳まで引き上げることが決定した⁸。国家公務員、地方公務員とも現在の定年60歳を2023年度から2031年度まで2年ごとに1歳ずつ定年年齢を引き上げ、2031年度から原則定年年齢が65歳となる。

民間に先んじて公務員の定年年齢は65歳に引き上げられることが決定した。

高齢法では70歳までの就業確保措置努力義務が定められたが、定年年齢は「60歳」のままである。

1. 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の変遷

高齢になれば新たに仕事に就くことは困難と考えられる。失業のリスクが高い高齢者に対して、政府は高齢者雇用対策を講じてきた。我が国に限らず、他国でも高齢者に対する雇用保護政策が講じられている⁹。我が国が第二次世界大戦終結後(以下「戦後」)から講じてきた高齢者雇用対策を確認してみる。

戦後直後は失業問題がきわめて深刻であり、1945年11月の復員及び失業者数の推計は1,342万人で、これは全労働力の30~40%に当たる人数であった¹⁰。このような状況下、1947年に制定された失業保険法では、高年齢者に対する雇用政策の一環として、失業給付の給付日数に勤続期間による差異が付けられた。(柳澤 2016) なお、このときの中高年は35歳以上である。

1960年、労働省による年齢構成に着目した本格的な雇用情勢調査が行われ、通達(昭和36年職発第181号)により中高年層の職業紹介が強化された。(柳澤 2016) 柳澤は、「この段階までは高齢者雇用法制策の前史の段階」と定義付けている¹¹。

1966年、雇用に関して必要な施策を総合的に講ずる目的として雇用対策法¹²が制定されると、職種ごとに中高年労働者(当時は35歳以上)を一定の雇用率となるよう努力義務を課した¹³。

1968年4月には、政府が「定年延長の促進について」を発表し、定年延長を後押しすることを明確にして、定年制の実態を「雇用管理調査」¹⁴として定期的な調査が実施されることとなった。

1971年には現在の高齢法の前身である「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が制定された。労働省令により中高年は45歳以上、高齢者は55歳以上に改められ、政府は民間企業に、45歳以上の

中高年労働者に対して職種ごとの一定の雇用率を確保する努力義務を課した。

1974年の雇用対策法改正では、定年の引上げを行った中小企業に対して定年延長助成金制度が導入され、これ以降、高齢者雇用を促進するための多様な助成金制度が設けられる基盤が作られた。(柳澤2016)

1986年4月30日、政府は「高齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正する¹⁵⁾」として「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が、現在の「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」¹⁶⁾に改正され、1986年10月1日に施行された。定年制を直接規制対象とする法令はこれが最初である。ここで60歳定年の努力義務化¹⁷⁾が定められた。

1990年、65歳定年の努力義務化¹⁸⁾が規定され、1994年には60歳以上定年を義務化¹⁹⁾、2000年には65歳までの継続雇用と65歳定年を努力義務化²⁰⁾した。

2004年、65歳までの高齢者雇用確保措置、現高齢法の第9条高齢者雇用確保措置に、定年の引上げ、定年制の廃止、継続雇用制度の導入のいずれかの導入義務化が定められた²¹⁾。しかし、義務規定でありながら、労使の協定があれば、企業が対象労働者の勤務成績等の基準を定めて継続雇用制度の対象者を選定する制度を適法なものとして規定したため、65歳までの雇用義務化には至らなかった。65歳までの雇用義務²²⁾が実際に規定されたのは、2012年改正高齢法である。

そして2020年の改正高齢法において、70歳までの就業機会確保措置の努力義務化が規定された²³⁾。

戦後直後の高齢者雇用施策は中高年に失業給付を手厚くする失業対策(柳澤2016)であったが、現在の高齢法における高齢者雇用施策も「高齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律」として高齢者の失業を防止する機能を担っている。高齢労働者に対する雇用施策は、その時代の社会情勢の変化に対応しながら70年以上行われていることになる。

2. 2012年改正高齢者等の雇用の安定等に関する法律

前項において65歳までの雇用義務化は、2004年改正高齢法で行われたことを述べた。65歳まで雇用する方法は、定年の引上げ、定年制の廃止、継続雇用制度の導入のいずれかを講ずると定められた。しかし2004年改正高齢法では、65歳までの雇用が事実上義務化されなかったのである。雇用確保措置に雇用継続制度を用いた場合、労使協定によって継続雇用する労働者を選別することが可能だったためである。継続雇用が難しいと想定されるような基準、「60歳定年までの全期間において、人事評価が全て最高値の者」このような労使協定を締結することによって、事実上継続雇用をしない労働者を大多数とすることを可能にしていた。

厚生労働省が毎年従業員31人以上の企業等²⁴⁾に対して実施する「高齢者の雇用状況」の2012年6月1日時点における調査結果「平成24年(2012年)高齢者の雇用状況」では、65歳までの雇用確保措置は全企業規模において、定年年齢引上げが15.7%、定年制廃止が3.0%、継続雇用制度は81.2%であった。65歳までの雇用確保義務が課され、8割の企業が継続雇用を講じているが、雇用義務を実施していない可能性がうかがえる義務規定であった。この「高齢者の雇用状況」では301人以上企業規模と、300人以下の結果が表記されているが、301人以上企業規模において継続雇用制度の導入割合は、93.4%であった。この時期、継続雇用制度導入企業においては、65歳までの雇用確保はなされていないと解するのが現実的であろう。

2012年に高齢法を改正しなければならなかった大きな理由は、1994年と2001年に改正された厚生年金法改正にある。1994年改正厚生年金法では、厚生年金の定額部分を2001年度から2013年度にかけて3年ごとに1歳ずつ支給開始年利を60歳から65歳に引き上げることが規定された(女子は5年遅れ)。2001年の改正厚生年金法では、老齢厚生年金「以下「厚生年金」」の報酬比例部分を2013年度から2025年度にかけて3年毎ごとに1歳ずつ支給開始

年齢を60歳から65歳へ引き上げることが規定された（女子は5年遅れ）。2013年4月から60歳では厚生年金が受け取れないことが10年以上前に決められていたのである。

このころの社会情勢、雇用市況を振り返ると、2008年に起きたリーマンショックによって有効求人倍率は1.0を下回り、2013年までこの状況が続き、2009年には0.47倍まで低下した²⁵。失業率も同様に悪化し、2009年の失業率は5.1%、翌2010年の失業率も5.1%、2011年には東日本大震災があり、統計結果もこの影響を除いて4.6%と発表されたが、前2年よりも雇用情勢が労働者側に厳しかったことは容易に想定できる。このような雇用情勢が悪化した状況において、60歳以上労働者の雇用確保、定年の引上げ等を講ずる必要に迫られていたのである。

2012年改正高齢法の議論は、政府が厚生労働省に2010年11月、学識経験者7人で構成する「今後の高齢者雇用に関する研究会」（以下「研究会」）を設置したときから公式に公開された形での開始と見ていい²⁶。研究会は、「希望者全員の65歳までの雇用確保と年齢に関わりなく働ける環境の整備の検討」を行った。翌2011年6月「今後の高齢者の雇用に関する研究会報告～生涯現役社会の実現に向けて～」をまとめ、その後政労使での議論が行われたが、この研究会の報告書は改正高齢法に寄与することとなった。

2011年5月、労働側代表格の連合は、希望者全員の「協約化」を求めた。具体的には「雇用と年金を確実に接続させるため、高齢法で定める三つの雇用確保措置（65歳以上の定年年齢引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止）のいずれかを導入する。」これを表明した。

2011年6月、研究会が取りまとめた報告書では、「ただちに法定定年年齢を65歳とすることは困難」としつつ、当面の施策としては「希望者全員の65歳までの継続雇用」を掲げ、対象者選定基準制度は廃止すべきと明記した²⁷。さらに、「勧告を行っても雇用確保措置を講じない場合に企業名の公表も検討すべき」²⁸とした。

2011年7月、使用者側代表格の日本経済団体連合

会（以下「経団連」）は、2011年6月に公表された研究会報告に対応する形として「今後の高齢者雇用のあり方について」を発表した。研究会報告書で示された雇用と年金の接続を「企業の社会的責務」²⁹と述べていたことに対して、「企業だけに責任を押し付けている、あくまでも社会全体の負担にすべき」と意見表明³⁰した。

2011年9月から労働政策審議会 雇用対策基本問題部会の審議が始まり、翌2012年1月に建議³¹が行われた。建議は研究会報告に沿って「雇用と年金を確実に接続させるため、現行の継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準は廃止することが適当である」という結論に達しているが、いくつかの附帯的な記述がなされている。一つはその際、就業規則における解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできるとすることが適当である（この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められると考えられる）」という記述³²である。ここで法上文案に継続雇用の対象外を詳細に明記したことは、使用者側への配慮であった³³。

しかし、使用者側は定年後継続雇用の基準廃止への反発が収まらず、経団連は「建議を引続き当該基準制度で維持する必要がある」、「新しい基準制度を認めるべき」と使用者側の意見を付記した反対意見を表明した³⁴。

そのため雇用と年金の接続を「企業の社会的責務」とするような、年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールに従って段階的に基準を廃止していく妥協案で決着した。また、経団連が意見書で強く求めていた転籍先の拡大が示され、事業主が雇用確保の責任を果たしたと言える範囲に、同一親会社の複数の子会社間、子会社に当たらない関連会社にも拡大することは盛り込まれた。雇用確保措置を講じない場合の企業に対する指導は、企業名公表³⁵で妥結した。

2012年高齢法改正では継続雇用における労使協定による選別を禁じ、希望する労働者を65歳までの継続雇用することが義務付けられた。ただし、先に述べた「厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢

の引上げスケジュールに従って段階的に基準を廃止していく妥協案」として、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢に合わせて、2016年3月31日までは61歳、2019年3月31日までは62歳、2022年3月31日までは63歳、2025年3月31日までは64歳を雇用確保の上限年齢とすることが経過措置³⁶として定められた（図表1）。継続雇用の上限年齢を超える部分については、労使協定にて継続雇用対象労働者の選別要件を定めることは可とされた³⁷。

政府は、厚生年金の支給開始が61歳に引き上げられることに伴い、無年金者、失業者を生まないために、使用者側に労働者の雇用確保を要請した。当時の社会情勢は高い失業率、低い有効求人倍率から雇用機会の拡大を図るのには難しい状況にあり、使用者側は大きく反発した。しかし無年金者、失業者を生まないために雇用確保義務を企業に課すことを法制化した。

定年年齢「60歳」の法令は変更せず、65歳までの雇用を義務化する2012年改正高齢法であるが、事実上65歳までの雇用を義務付けられる使用者側からは、大きな反発があった。法改正を議論していた時期の経済情勢も、この法改正が容易に可決成立に至らなかった要因と言えよう。公的年金と高齢者雇用

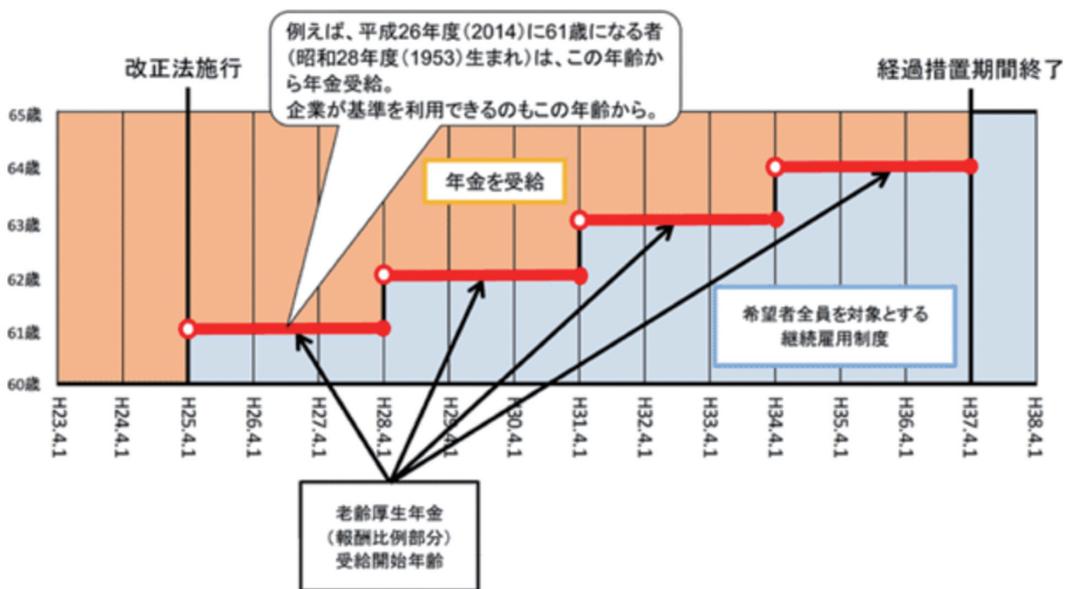
施策の繋がりを現実問題として誰もが認識する、大きな改正であった。

2012年改正高齢法について独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）が行った研究結果『70歳就業時代の展望と課題』（2022）（労働政策研究報告書No.211）のなかで、「2021年改正高齢法が行われなかった場合に比べて、60～64歳の常用労働者数が2012年からの7年間で1企業当たり約2.7人、64歳までの全常用労働者に占める比率が約0.8%増加したことが判明し、1年以上（見込みを含む）且つ所定労働時間が1週間で20時間以上という、短期間でも短時間でもない常用労働者の雇用が着実に増えている点が明らかとなった」と報告している。（JILPT 2022 P.40）JILPTの研究から、2013年4月から失業者を生まないという政府目標が一定程度達成したと言えよう。

2012年改正高齢法の議論のなかで、使用者側が「雇用の責任を企業に押しつけた」と意見表明したが、この法改正の決着は致し方なかったのではないだろうか。

我が国では職務経験を持たずに新規学卒で就業し、その企業で勤め続ける内部労働市場施策が労働政策の中心に置かれている。現在、JILPTで労働政

（図表1）老齢厚生年金の支給開始年齢と継続雇用年齢の経過措置



出典) 厚生労働省 (2012) 「高齢者雇用安定法Q&A (高齢者雇用確保措置関係)」

策研究所長を務める濱口桂一郎は、「歴史に学ぶ高齢者雇用」(『エルダー』2021年5月号)のなかで、2012年改正高齢法について、2000年改正高齢法の65歳までの雇用努力義務と、2001年改正雇用対策法で制定された年齢差別規定についてふれ、「外部労働市場型の高齢者雇用政策に進化している第一歩となり得たかもしれないが、その後は依然として(外部労働市場政策は)裏道であり続けた」と評価しているとおり、内部労働市場、結果として定年前に就労している企業での雇用維持施策とならざるを得なかったと思料する。

3. 2020年改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律ならびに関連法改正

2012年高齢法改正から8年、高齢法は再度大きな改正を行った。2020年3月31日、70歳までの就業を努力義務とする改正高年齢者雇用安定法(令和2年3月31日法律第14号 以下「2020年改正高齢法」)が可決成立した。一言で述べれば、70歳までの就業

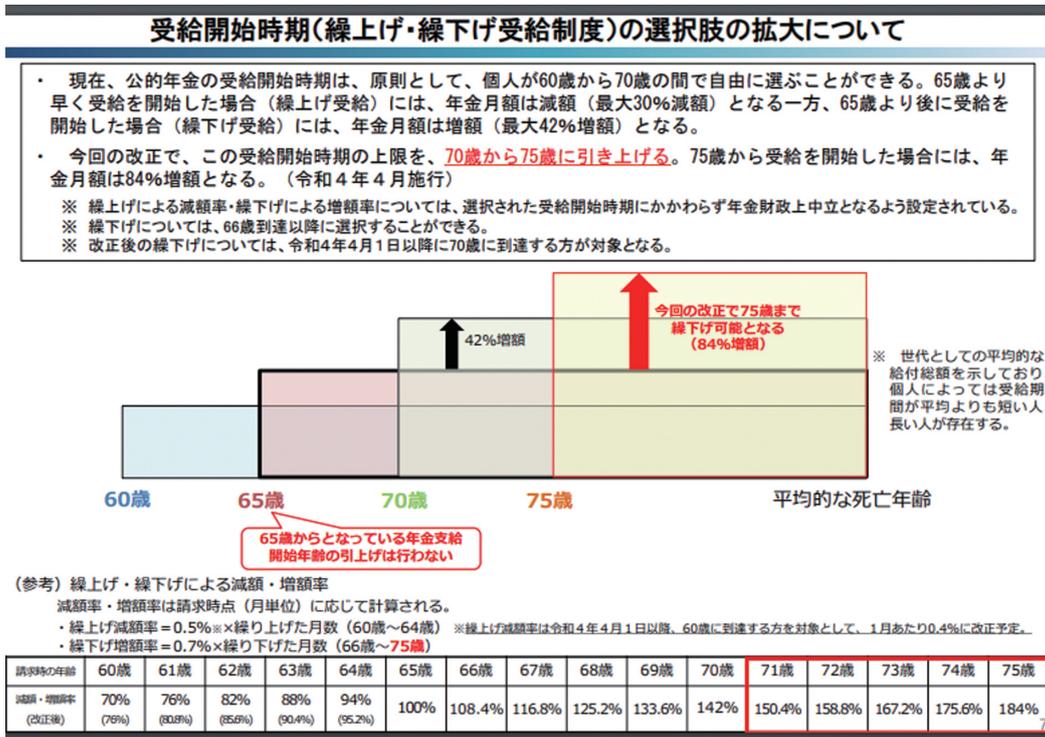
機会確保努力義務を規定したものである。2012年改正高齢法と大きく異なるのは、2012年改正高齢法は「65歳までの雇用確保義務」義務規定であるのに対し、2020年改正高齢法は「70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずるべき措置(努力義務)等について」努力義務規定である。「就業機会の確保」とあるのは、雇用以外の就労形態を含めたからである。

この法律施行は翌2021年4月1日であるが、「70歳」というインパクトが大きく、この法律改正が決まったときは新聞、テレビ、インターネット等のメディアで大きく報道され、多くの国民の衆目を集めた。

2021年4月から施行されている2020年改正高齢法では、65歳までの雇用確保に加えて70歳までの就業確保措置の努力義務として、以下のいずれかを講ずるとする。

- ①70歳までの定年引上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延

(図表2) 公的年金の受給開始年齢の選択肢拡大



長制度)の導入

(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

- a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
- b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

2020年改正高齢法では、以下の3点が改正のポイントであると考えられる。

- ①自社と資本関係等のない他社での継続雇用も適用範囲に含めた。(上記③)
- ②雇用以外の方法(業務委託)も適用範囲に含めた。(上記④)
- ③創業支援等措置を導入(要労使協定)して社会貢献活動に従事する選択肢を含めた。上記⑤)

2020年改正高齢法可決成立の経緯はどうだったのか。そのシナリオは2018年6月4日に開催された第17回未来投資戦略会議「未来投資戦略2018(素案)」(以下「素案」)に描かれている³⁸。高齢者雇用政策において、二段階において就業確保努力義務から義務化を計画している。第一段階の法改正では、65歳以降の就業の選択を7つ示した。以下の内容が法改正で可決成立に至る素案である。

- ①定年廃止
- ②70歳までの定年延長
- ③継続雇用導入
- ④他の企業への再就職の実現
- ⑤人とのフリーランス契約への資金提供
- ⑥個人の起業支援
- ⑦個人の社会貢献活動への資金提供

2020年改正高齢法では、ほぼ素案のとおり法改正に至っている。素案では、第一段階については、これらの就業機会確保の努力義務規定とする。また、必要があると認める場合は、厚生労働大臣が事業主に対して、個別各社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求めるものとした³⁹。成長戦略実行計画では、第二段階について

も明記されている。第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保、所謂義務化のための法改正を検討する。その際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する⁴⁰。2020年の高齢法改正は70歳就業義務化の前段階であることを表明している。

2020年高齢法改正が将来義務規定になるとされているなかで、2012年改正高齢法のとくとは異なり政労使での激しい論戦はみられなかった。筆者は次の理由を挙げる。

- ①義務規定と努力義務規定の拘束力の違い
- ②労働市況と経済情勢の違い

義務規定では義務違反の罰則がない場合でも義務違反の責任を問われる定めがなされており、義務違反によって損害を被った労働者から損害賠償請求を受ける可能性が高い。また義務違反の事実は損害賠償請求において、重要視される。努力義務は罰則がなく、違反した場合の責任の重さが、義務規定と努力義務規定では大きく異なる。

2020年改正高齢法における対応について、帝国データバンクが2021年2月2月中旬～下旬に行った「雇用動向に関する企業の意識調査」⁴¹で70歳までの就業機会確保の対応予定をたずねた。「(現段階で)対応は考えていない」32.4%が最多。「分からない」14.9%と合わせると、半数近くの企業が対応を決めかねている結果を示した。努力義務規定ゆえの対応の状況であると思料する。

この時期の労働市況と経済情勢を確認すると、2010年には5.1%に達した失業率が2018年、2019年はともに2.4%まで大幅に低下した。有効求人倍率も、2010年には1.0倍を大きく割り込む0.52倍であったが、2018年は1.61倍、2019年は1.60倍まで回復した。2012年11月から2018年3月は内閣府が示す景気動向指数の第16循環の好景気時期にあたる、好景気下にあった。

2020年改正高齢法は、未来投資会議⁴²のなかで議論された。未来投資会議では幅広い分野のなかの一テーマであり、法改正に至る過程で2012年改正高

齢法とは進め方、会議の開催頻度においても相違があった。

先述のとおり、2012年改正高齢法は10年以上前に決定していた厚生年金の支給開始年齢が引上げられることに伴い、定年法制を変える必要があった。2020年改正高齢法は高齢法そのものの改正よりも関係法令改正が中心とも言えるような法改正がなされている。

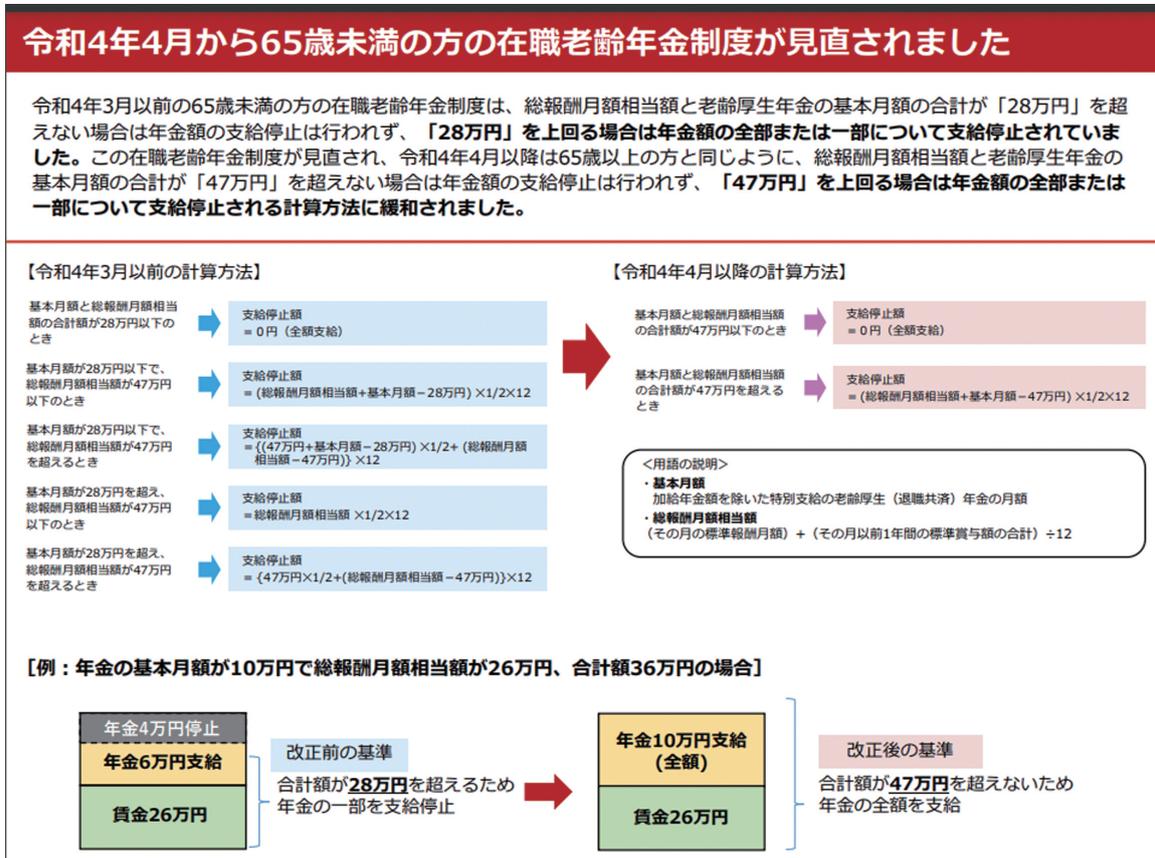
関連法改正の一つは、70歳までの就業確保を示したことによる年金法改正⁴³である。(以下「2020年改正年金法」)⁴⁴。2020年改正高齢法に伴う2020年改正年金法の一部が、年金受給開始年齢の選択肢拡大、繰下げ年齢の上限年齢引上げである。繰下げ年齢の上限を70歳から75歳に引き上げることが決定した⁴⁵。繰下げ年齢の引上げだけでなく、2022年4月以降60歳に達する者を対象に、繰上げ支給に対する減額率が0.5%から0.4%に変更された⁴⁶。

2020年改正年金法で注目する改正は、働きながら

年金を受給する在職老齢年金について見直しが行われた。

在職老齢年金は、在職中の賃金によって支給される厚生年金額が調整される制度である。60歳～64歳を「低在老」、65歳以上を「高在老」として支給基準が分かれている。この改正の目的は、「制度を分かりやすくすること」、「2030年度まで年金支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援する」⁴⁷とある。低在老においては、賃金と支給される厚生年金の合計額が28万円に達すると厚生年金の支給が停止される。高在老においては、この基準金額が47万円を設定されている。2020年改正年金法において、2022年4月から低在老、高在老ともこの基準金額を47万円とすることに改定された。(図表3) この改定は低在老世代、65歳未満の就労している高齢労働者にとっては歓迎できるものであろう。また人手を必要とする使用者側にとっては、その解消の一助になり得る施策であり、政府が勧める高齢者就

(図表3) 在職老齢年金制度の見直し



労支援施策の一つと考える。年金財源の支出増ではあるが、男性は2025年度まで、女性は2030年度までの経過措置であるため、財政影響は極めて軽微と表明している⁴⁸。具体的には、低在老約26万人が対象で支給額は約1600億円である⁴⁹。

関係法令改正のもう一つが、雇用保険法である。雇用保険における「高齢雇用継続基本給付金」の改定である。高齢雇用継続基本給付金は、雇用保険の被保険者期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者（労働者）が、60歳以降の賃金が60歳時点に比べて原則75%未満で働き続ける場合に支給される。支給額は、60歳以降の各月の賃金の15%である（受取る賃金額の上限設定あり）。2025年4月1日以降60歳になる労働者は、この支給率が各月の賃金の10%に低下する（施行は2025年4月）（図表4）。高齢雇用継続基本給付金の支給が低減することで、就労を促す意図がみえる。

2019年12月25日に開催された第138回労働政策審議会職業安定分科会 雇用保険部会報告において、

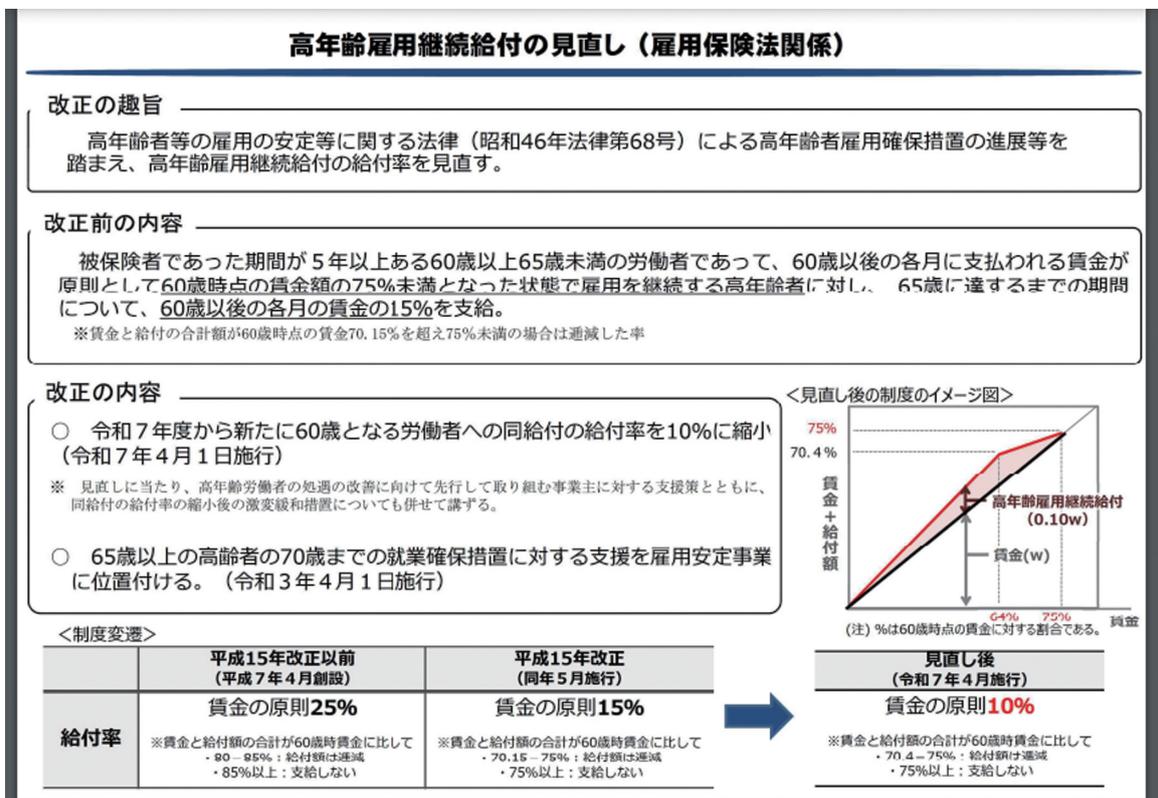
「令和6年度までは現状を維持したうえで、65歳未満の継続雇用制度の経過措置が終了する令和7年度から新たに60歳となる高年齢労働者への同給付率を半分程度に縮小することが適当」と表明⁵⁰しており、これを反映した高年齢雇用継続基本給付の改定がなされたのである。

2012年改正高齢法では、先に変更した厚生年金法の対応に合わせた高齢法の改正が主であるのに対し、2020年改正高齢法は、次段階の70歳までの就業機会確保義務の布石にあたる関連法制の改定に重みが置かれたと筆者は思料する。

2020年改正高齢法を議論している時期の経済情勢が良好であったことは、この法改正の成立が2012年改正高齢法と比較して容易に成立した要因に挙げられる。

2020年法改正の基と言える「未来投資戦略2018」では、第一段階を70歳努力義務、第二段階は義務化に格上げ」を明言⁵¹している。この表明のとおりであれば、70歳までの就業機会確保が義務化される

（図表4）雇用保険高齢雇用継続給付の見直し



ことになる。

JILPTの研究結において、「70歳までの就業機会の確保を義務化した場合も、企業は65歳の雇用義務化時（2012年改正高齢法）と同様の行動を採ることが予想される。2010年代には運輸業や対人サービス業といった産業、あるいは小規模企業や労働組合が組織されていない企業で65歳以上の雇用がかなり増加している。つまり需要に対して労働力の供給が不足している企業が、年金だけでは十分な生活が賄えない一定数の高齢者を雇用した結果、既に65歳以上の就業はある程度伸びていると思われる。その上で法改正によって70歳までの就業確保を義務化すれば、金融業等や中堅・大企業、組合が組織化されている企業が、何らかの方法で65歳以降の継続雇用を図る体制を整備することもあるだろう。ただし、市場全体の影響を測る際は、世代効果と影響を受ける企業の数に留意する必要がある。65歳までの義務化時と違い、団塊世代は既に70歳を超えているので、継続雇用にかかる人件費総額が低く見込まれるとすれば、企業にとって導入の障壁は低いと考えられる。しかし他方で、70歳まで希望すれば働ける企業は2019年の段階で全体の1割ほどのため、相当の数の企業が継続雇用等に伴う賃金・人事制度の見直しを迫られることも予想される。」（JILPT 2022

P127) 第二段階の70歳までの就業企画確保義務化について、2012年改正高齢法で起きた企業側の反発の予想、70歳までの就業機会確保措置が制定されれば、そのために多くの企業が賃金・人事制度の見直しの必要性を指摘している。

4. 定年施策の現状

現在の義務規定である高齢法第9条に定める雇用確保措置（定年制廃止、定年引上げ、継続雇用制度）はどのような状況か。厚生労働省の「令和3年 高齢者の雇用状況」集計結果⁵²（令和4年6月24日公表）から確認する。（図表5）

高齢法の義務規定遵守企業は99.7%。雇用確保義務の実施内容は企業規模全体で、

- ①定年制の廃止は9,190社（4.0%）
- ②定年の引上げは55,797社（24.1%）
- ③継続雇用制度の導入は166,415社（71.9%）

である。（図表5）

定年引上げ措置は21～30人規模では28.1%の企業が実施しているのに対して、301人以上規模では14.4%であり、小規模企業の約半数にとどまる。継続雇用制度措置は21～30人規模で65.2%が実施しているのに対し、301人以上では85.0%が実施してい

（図表5）雇用確保措置

表3-1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

		(社、%)							
		①定年制の廃止		②定年の引上げ		③継続雇用制度の導入		合計(①+②+③)	
21人以上総計		9,190	-	55,797	-	166,415	-	231,402	-
		4.0%	-	24.1%	-	71.9%	-	100.0%	-
31人以上総計		5,352	(4,468)	39,696	(34,213)	129,030	(125,352)	174,078	(164,033)
		3.1%	(2.7%)	22.8%	(20.9%)	74.1%	(76.4%)	100.0%	(100.0%)
21～300人		9,080	-	53,355	-	152,003	-	214,438	-
		4.2%	-	24.9%	-	70.9%	-	100.0%	-
21～30人		3,838	-	16,101	-	37,385	-	57,324	-
		6.7%	-	28.1%	-	65.2%	-	100.0%	-
31～300人		5,242	(4,370)	37,254	(32,073)	114,618	(110,521)	157,114	(146,964)
		3.3%	(3.0%)	23.7%	(21.8%)	73.0%	(75.2%)	100.0%	(100.0%)
301人以上		110	(98)	2,442	(2,140)	14,412	(14,831)	16,964	(17,069)
		0.6%	(0.6%)	14.4%	(12.5%)	85.0%	(86.9%)	100.0%	(100.0%)

※()内は、令和2年6月1日現在の数値。

※「合計」は、表1の「①実施済み」に対応している。

※「②定年の引上げ」は、65歳以上の定年の年齢を設けている企業を、「③継続雇用制度の導入」は、定年年齢は65歳未満だが継続雇用制度の上限年齢を65歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

る。

企業全体の高齢者雇用義務施策では継続雇用が7割以上を占め、圧倒的多数ではある。なかでも大企業は小企業規模企業に比べて約20ポイント高い。定年制廃止、定年引上げ施策は、小規模企業に導入割合が高い。定年制廃止は、全企業規模で実施割合が低い。定年引上げは小規模企業では、4社に1社以上が65歳以上定年を実施しているのに対して、大企業ではこの実施割合が約7社に1社となる。

2020年改正高齢法に伴い、70歳までの就業機会確保状況をたずねている(図表6)。70歳までの就業確保措置実施済み企業は59,377社(25.6%)で、中小企業では26.2%、大企業では17.8%である。実施施策の内訳は以下のとおりである。

- ①定年制の廃止は9,190社(4.0%)
- ②定年の引上げは4,306社(1.9%)
- ③継続雇用制度の導入は45,802社(19.7%)
- ④創業支援等措置の導入は79社(0.1%)(図表6)
- ⑤就業確保措置相当の措置実施は3,936社(1.7%)

70歳基準でみると、定年引上げよりも定年制廃止が上回る。70歳までの就業確保においても、最も多く導入されているのが継続雇用制度である。創業支援等措置の導入は2020年改正高齢法で定められた

措置で、導入企業数は僅少である。

雇用確保措置と同様に、70歳までの就業確保についても大企業より中小企業規模の方が先んじている。

中小規模企業において雇用確保措置の定年延長が進んでいるのは、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構(以下「JEED」)が実施した調査結果⁵³からも同様であった。(図表7)

301人以上企業規模の定年延長は3.6%、中小規模企業では96.2%に達する。JEEDの調査結果では定年延長した企業の業種と職種をたずねている。建設、医療福祉、サービス業の専門・技術職の定年延長割合が高い⁵⁴。JEEDの調査結果では、事務職の割合が少ない業種、専門、現業、サービス職の割合が高い企業で定年延長が実施されている。(図表7)

現在我が国の労働者6,667万人のうち、事務従事者(事務職)が1,378万人の20.7%⁵⁵で最多である。2022年度第一四半期における事務的職業の有効求人倍率は、0.395倍⁵⁶である。事務的職業のなかでも運輸交通関係の事務職等人手不足業種における事務職の有効求人倍率は高く、一括りに事務職の求人受給を買手市場と言い難い面がある。求人職種の受給バランスを見た場合、従事する労働者が多い事務

(図表6) 70歳までの就業機会確保措置

表5-1 70歳までの就業確保措置の実施状況

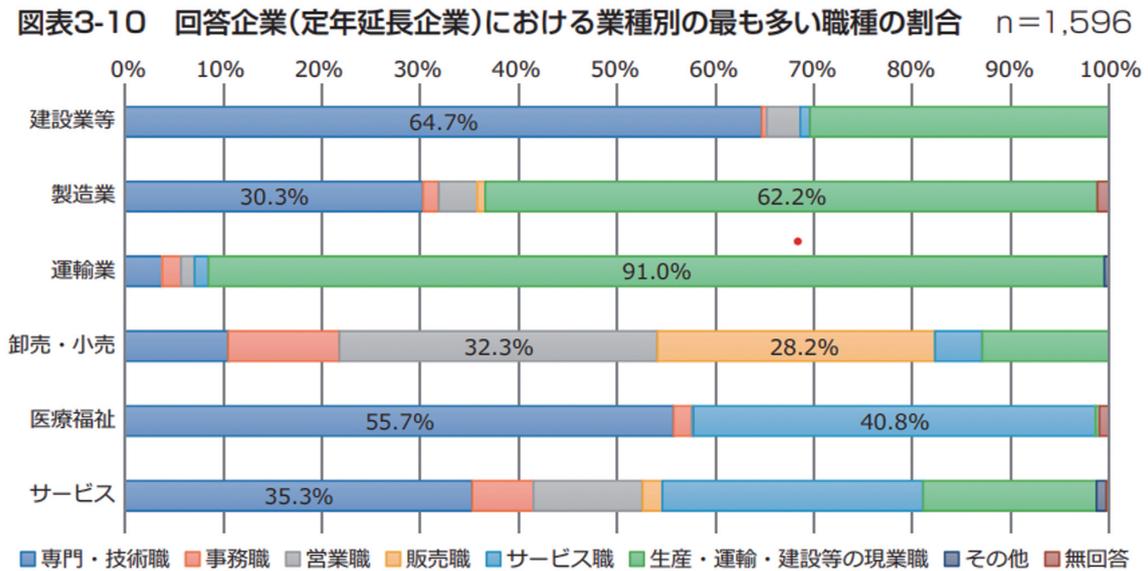
	①70歳までの就業確保措置実施済み						②就業確保措置相当の措置実施	③その他未実施	合計 (①+②+③)
	定年廃止	定年の引上げ	継続雇用制度の導入	創業支援等措置の導入					
21人以上総計	59,377 25.6%	9,190 4.0%	4,306 1.9%	45,802 19.7%	79 0.1%	3,936 1.7%	168,746 72.7%	232,059 100.0%	
31人以上総計	42,661 24.5%	5,352 3.1%	2,916 1.7%	34,330 19.7%	63 0.1%	2,988 1.7%	128,808 73.8%	174,267 100.0%	
21~300人	56,355 26.2%	9,080 4.2%	4,222 2.0%	42,890 20.0%	83 0.1%	3,689 1.7%	155,048 72.1%	215,092 100.0%	
21~30人	16,716 28.9%	3,838 6.6%	1,390 2.4%	11,472 19.8%	16 0.1%	948 1.6%	40,138 69.4%	57,802 100.0%	
31~300人	39,639 25.2%	5,242 3.3%	2,832 1.8%	31,518 20.0%	47 0.1%	2,741 1.7%	114,910 73.1%	157,290 100.0%	
301人以上	3,022 17.8%	110 0.6%	84 0.5%	2,812 16.8%	16 0.1%	247 1.5%	13,698 80.7%	16,967 100.0%	

※「①70歳までの就業確保措置実施済み」とは、法令の定めに基づいた適正な手続きを経て、定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度もしくは創業支援等措置の導入のいずれかの措置を講ずることにより、70歳までの就業機会の確保を実施している場合を指す。なお、「定年の引上げ」は70歳以上の定年の定めを設けている企業を、「継続雇用制度の導入」は定年年齢が70歳未満だが継続雇用制度の上限年齢を70歳以上としている企業を、「創業支援等措置の導入」は定年年齢及び継続雇用制度の年齢は70歳未満だが創業支援等措置の年齢を70歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

※「②就業確保措置相当の措置実施」とは、「①70歳までの就業確保措置実施済み」と同様の措置を70歳未満の年齢まで導入している場合を指す。

※本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、本表の「21人以上総計」「31人以上総計」「21~300人」「21~30人」「31~300人」の「創業支援等措置の導入」については、小数点第2位以下を切り上げとしている。

(図表7) 定年延長企業の業種・職種



出典) 高齢・障害・求職者支援機構 (2018) 「定年延長 本当のところ」P16 図3-10

職に対して、高齢労働者に雇用の場を確保する困難さは容易に想定できる。

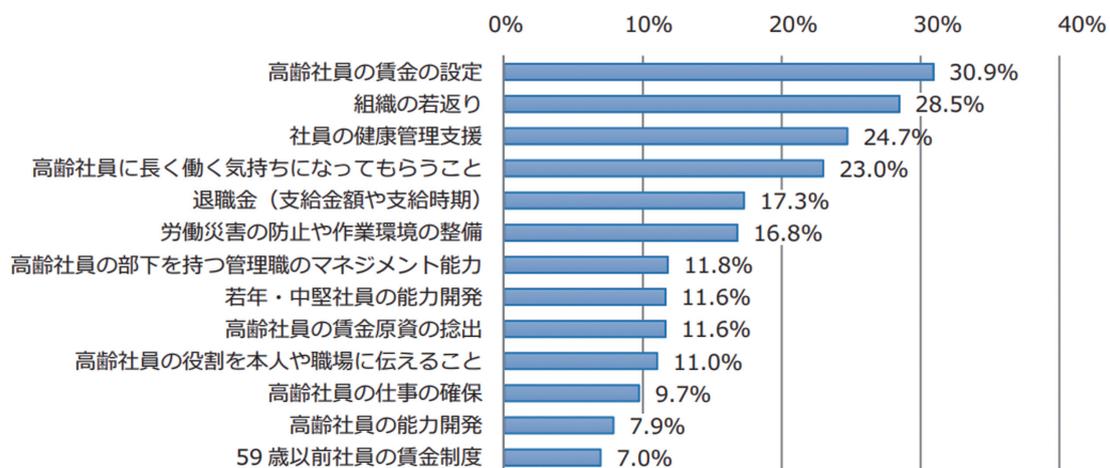
高齢労働者の実態はどうか。日経コンサルティングが行った調査⁵⁷では、定年後に就業したのは定年前と同じ会社が65.3%で最多。定年前と異なる会社が約3割、フリーランス・自営と定年前勤務先子会社等がそれぞれ約1割。

定年後に働く理由(複数回答)は「自分や家族の生活資金のため」が61.6%で最多。次いで「社会貢献, 社会とのつながりを持ちたい」48.9%, 「趣味娯楽資金のため」33.1%。

定年後に働く上での不安は「給料や処遇の低下」46.7%, 「体力の衰え」43.5%, 「記憶量や学習能力の衰え」34.8%, が回答の多い順である(これも複

(図表8) 定年延長にあたっての課題

図表3-51 定年延長にあたっての課題(複数回答) n=1,840



出典) 高齢・障害・求職者支援機構 (2018) 「定年延長 本当のところ」P36 図3-10

数回答)。高齢労働者が回答した定年後に働く不安の理由に①「給料や処遇の低下」②「体力の衰え」③「記憶量や学習能力の衰え」を挙げた。JEEDの調査で「定年延長にあたっての課題（複数回答）」を企業にたずねた結果、「高齢社員の賃金の設定」30.9%、「高齢社員の健康管理支援」24.7%が上位回答で出されており、高齢労働者の不安事項と定年延長の課題が双方で同様に高い値で挙げられている。（図表8）賃金、処遇という経済面、体力という健康管理面、この2点は企業が高齢者施策を考える上で大きな要素であることは間違いなさそうである。

「いつまで働くか」の問いに対しては、65～69歳が38.4%で最多。次いで70歳以上働きたいが37.0%に上る。

この調査結果の最多回答を端的に述べると、「定年後の処遇は、定年前と同水準で働いて業務量も定年前とほぼ変わらない、しかし年収は低下した状態になる。」

2020年改正高齢法の70歳までの就業機会確保措置の努力義務は、70歳以上働きたいとする高齢労働者の要望には合致するものではある。

5. 今後の定年制を思索する

厚生年金支給開始年齢引上げに伴う2012年高齢法改正は、定年施策を論じるために政府が研究会を組織し、劣悪な労働市況にあるなか、労使が激しい議論を展開しながら、2013年度に大量の失業者、無年金者を発生することのないよう義務規定の定年法制を可決成立した。

今後の少子高齢化の伸展、労働力不足等を視野に入れて高齢者雇用の義務化を図る第一段階としての2020年高齢法改正。この改正は努力義務規定であるが、2018年の第17回未来投資戦略会議では、「第一段階は努力義務規定、第二段階で義務規定にする」ことを明言しており、第二段階を想定して第一段階の2020年改正高齢法に合わせて年金法、雇用保険法を改正し、70歳までの就業を確保、促進する改定施策であることが理解できる。

現時点での政府のメッセージは、高齢法の目的に

も示している「働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できる」、要は高齢者が働くことを推奨している。しかし現在最も講じられている高齢者雇用は、定年は60際、一旦定年で区切りをつけて継続雇用である。（図表5）定年で雇用が一旦終了するため、継続雇用後の処遇、条件の変更、引下げは認められる。中小企業で約4割、大企業で約5割が処遇を変更、実際は給与の低下を講じているのである⁵⁸。まずは65歳定年年齢とすべきではないか。

前項で述べた「定年後の処遇は、定年前と同水準で働いて業務量も定年前とほぼ変わらない、しかし年収は低下した状態になる。」これでは高齢労働者の勤労意欲、モチベーションを維持するのが困難であろう。定年年齢引上げ、定年延長を決定した理由に「高齢労働者のモチベーション向上」を挙げる企業は多い⁵⁹。2013年に定年延長を決定したサントリー、ダイワハウス工業、YKKも定年延長の理由の一つに労働者のモチベーション向上を挙げている⁶⁰。高齢労働者のモチベーションが低下すれば現役世代労働者のモチベーションにも影響し、全体のモチベーションが低下すれば企業全体の生産性に影響を及ぼす可能性がある。

民間企業に限らず公務においても勤労意欲、モチベーションに係る指摘がなされている。

公務員の定年延長に関する平成30年度意見申出において、現在公務員に講じられている60歳以降の雇用確保策である再任用制度の不備、定年引上げ理由として次の申出がなされた。「再任用職員がその能力及び経験を十分にいかしきれていないため、このまま再任用職員の割合が高まると職員の士気の低下等により、公務能率の低下が懸念される」と指摘、「高い行政サービスを維持していくために、60歳前と同様に本格的に活用することが不可欠」として定年引上げの必要性を強調している⁶¹。

法律が60歳定年年齢としているため、労働者の価値がここで大きく変わる。厚生労働省の2021年賃金構造基本統計調査では、月収のピークが男性で55～59歳で約41万3600円、女性が50～54歳で約27万7900円。これが60～64歳になると、男性の平均月収は31万8100円、女性の平均月収は約23万4400円

に下がる。男性で約25%、女性で約16%低下する結果が出されている。

65歳定年制義務化とした場合、政府は税収、社会保険料収入の増加、医療費の減少効果に期待するだろう。社会的な課題として、若年者の雇用確保は懸念点と考えられる。使用者側にとっては、労働力ならびに熟練スキルや技能、ノウハウを労働者が65歳になるまで留めておくことができる。懸念点としては定年年齢引上げに伴う人件費等の増額、組織の高齢化、若年労働者の確保、高齢労働者の健康管理が考えられる。労働者にとっては、長寿に向けて経済力を高められること、65歳まで必要とされる他者承認が得られることが考えられる。懸念点としては長期間就業する健康管理、学びの必要があるかもしれない。

2025年度から男子の厚生年金支給は65歳から引き上げられることが決定している。(女子は5年遅れ) 現在70歳までの就業確保措置努力義務が法制化され、これを義務化することを政府は表明しているが、定年年齢そのものについては述べられていない。現在の定年法制は、「定年は60歳で良い、ただし再雇用等をして65歳まで雇用しなければならない」という、おそらく他国では例のない法制度であり、まずは65歳定年年齢を法制化することが必要と考える。

公的年金の支給開始年齢を変更する際に要した期間は、60歳から65歳に引き上げるのに2001年度から2013年度の12年間、この前に55歳から60歳に引き上げるのにも1987年度から2000年度の13年間要している。それぞれの改正とも、段階的に支給開始年齢を引き上げながら支給開始年齢の引上げを完了した。2020年改正高齢法に関連して老齢厚生年金の支給開始年齢の繰下げ年齢を75歳までとする改正は行われたが、老齢厚生年金そのものの支給開始年齢を引き上げるには、過去の法改正同様に12年程度の年月は必要であろう。2025年度に老齢厚生年金の支給開始年齢を引上げる議論がなされる可能性はあるが、数年後に年金の支給開始年齢を70歳とするという可能性は極めて低いのではないだろうか。

しかし、2025年度厚生年金の支給開始年齢が65

歳となるタイミングで、2025年度から10年程度のこの時期から、厚生年金の支給開始年齢を70歳とする法改正の可能性は否定できない。

2012年改正高齢法では、定年年齢を60歳のままとしたが、65歳までの雇用確保を義務化する厚生年金の支給開始年齢と定年年齢が揃ったのは公務員である。

公務員は定年引上げが実現した。2020年改正高齢法成立の翌2021年6月4日、国家公務員の定年年齢を65歳へ引き上げる改正国家公務員法⁶²が可決成立した。現在の定年60歳を2023年度から2031年度まで2年ごとに1歳ずつ定年年齢を引き上げ、2031年度から原則定年年齢が65歳となる。この法改正では、原則60歳で役職定年制を導入、短時間勤務選択を可とする、60歳以降の給与は当面直近給与の7割程度、2031年度までに給与制度を改定すると公表している。

公務員は定年後の再任用(高齢法の継続雇用制度に相当)制度から定年引上げに変わった。民間企業が65歳定年を法制化する場合、2012年改正高齢法の議論で使用者側の反発が大きかったことから再び大きな議論となることが予想される。しかし公的年金の受給開始年齢と定年年齢は同じであるべきで、高齢法で定める定年年齢は60歳で65歳までは雇用義務とする法制度は公務員と比べて不均衡と言わざるをえない。

定年年齢を考える際に、中小企業に注目してほしい。前項で述べた高齢者雇用政策で定年延長を講じているのは、中小企業である。(図表5、図表6) 中小企業の定年延長理由は、「人手の確保」が第一に挙げられている⁶³。その人材が留まることで事業運営がなされる中小企業も多いゆえ、定年延長施策が講じられていることが考えられる。現状では、大企業よりも中小企業が定年延長施策でリードしている結果となっている。これらを勘案すると、65歳定年年齢の法制化を実現するには、大企業が組織する経済団体が法案に声高に反論することが想定される。労働関連法規では例がないかもしれないが、先に中小企業に対して、65歳定年年齢を義務付けることを提唱する。中小企業が65歳定年を義務付けら

れば、人手不足の中小企業へ人材異動が起こる可能性も期待できる。

2012年改正高齢法で65歳までの雇用確保が義務化されて9年経過したが、定年廃止を施行している企業は少ない⁶⁴。高齢労働者の雇用確保措置としては、継続雇用から定年引上げに移行する推移が確認できる⁶⁵。2012年改正高齢法を議論している時期及び法案成立した時期には、有識者と評論家が定年制廃止を論じている報道をたびたび目にしてきた。しかし、定年廃止を講じる企業は9年を経ても僅少である（図表5）。定年制は年齢を理由とする雇用関係の終了、強制解雇機能がある反面、雇用維持機能もある。我が国で定着している新卒採用のしくみを維持できるのも、定年制の存在が挙げられる。定年制は公的年金の受給開始年齢と連動すべきであり、65歳定年法制の実現を、中小企業から課していくべきではないだろうか。

注

- 1 関係条文等 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（令和2年厚生労働省令第180号）。
- 2 1990年の1.57ショックとは、前年（1989（平成元）年）の合計特殊出生率が1.57と、「ひのえうま」という特殊要因により過去最低であった1966（昭和41）年の合計特殊出生率1.58を下回ったことが判明したときの衝撃を指している。
- 3 内閣府（2007）「平成19年版 少子化社会白書」P2
- 4 内閣府（2022）「令和4年版 少子化社会対策白書」P5 第1-1-3図
- 5 総務省（2022）「労働力調査 令和3年平均結果の概要」P1
- 6 労働政策研究・研修機構（2019）「資料シリーズ No.209 労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—」P1
- 7 櫻庭涼子（2014）「年齢差別禁止と定年制」『日本労働研究雑誌2014年特別号』（No.643）2013年労働政策研究会議報告 2013年労働政策研究会議準備委員会責任編集 労働政策研究・研修機構 P31。
- 8 2021年6月4日、国家公務員の定年を65歳へ引き上げる改正国家公務員法が可決成立した。国家公務員に加えて地方公務員についても「地方公務員法の一部を改正する法律」（令和3年法律第63号）の交付によって国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61

号）と同時に、地方公務員の定年を段階的に引き上げること等を内容とする地方公務員法の一部を改正する法律が成立し、公布された。

- 9 厚生労働省（2018）『2017年海外情勢報告（本文）』『特集 フランス、ドイツ、スウェーデン及び英国における高齢者雇用対策』
- 10 厚生労働省（2006）『平成18年版厚生労働白書』P44
- 11 柳澤武（2016）「高年齢者雇用の方政策」『日本労働研究雑誌』2016年9月号（No.643）労働政策研究・研修機構 P69。
- 12 昭和41年法律第132号。
- 13 旧雇用安定法47条の2。
- 14 1968（昭和43）年から「雇用動向調査」の付帯調査として、初めて雇用管理について総合的な調査を実施。民間企業における採用管理、採用後の諸管理及び退職管理について3年ローテーションで調査し、我が国における雇用管理の実態を明らかにすることを目的として行われていたが、2004（平成16）年をもって廃止。
- 15 堤健造（2020）「高齢者雇用の現状と課題」『国立国会図書館 調査と情報—ISSUE BRIEF—』第1091号（2020.3.5）表1 P3。
- 16 昭和61年4月30日法律第43号。
- 17 1986年10月施行。
- 18 1990年10月施行。
- 19 1998年4月施行。
- 20 1995年4月施行。
- 21 2006年4月施行。
- 22 2013年4月施行。
- 23 2021年4月施行。
- 24 令和3年調査から21人以上規模企業が対象となった。
- 25 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」。
- 26 座長：清家篤 慶応義塾長（当時）。2010年11月5日に第1回今後の高年齢者雇用に関する研究会を開催、2011年6月7日まで5回に亘ってこの研究会が開催され、2011年6月20日「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会を目指して～」を取りまとめられた。
- 27 「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会を目指して～」P8。
- 28 「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会を目指して～」P9。
- 29 「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会を目指して～」P5。
- 30 日本経済団体連合会（2011年7月19日）「今後の高年齢者雇用のあり方について（概要）」2基本的な考え方。
- 31 労働政策審議会 労審発第645号（平成24年9月6日）。
- 32 労働政策審議会 労審発第645号（平成24年9月6日）別添「今後の高年齢者雇用対策について」P2。
- 33 「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会を目指して～」P8。

- 34 日本経済団体連合会（2011年7月19日）「今後の高齢者雇用のあり方について（概要）」3 具体的な高齢者雇用施策のあり方。
- 35 労働政策審議会 労審発第645号（平成24年9月6日）別添「今後の高齢者雇用対策について」P3.
- 36 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）指針第2の3関係。
- 37 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律附則第3項。
- 38 首相官邸（2018）「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日）具体的戦略P106. 内閣官房（2019）「成長戦略実行計画」P32.
- 39 内閣官房（2019）「成長戦略実行計画」P33.
- 40 内閣官房（2019）「成長戦略実行計画」P33.
- 41 大企業、中小企業約11,000社が回答。
- 42 2016（平成28）年9月設置。将来の経済成長に資する分野における投資を官民が連携して進め、未来への投資の拡大に向けた成長戦略と構造改革の加速化を図るための司令塔として開催された会議。内閣総理大臣を議長とし、関係する国務大臣や有識者が参加。産業競争力会議と未来投資に向けた官民対話を統合した会議体。2020年10月9日に廃止され、成長戦略会議に引き継がれる。
- 43 令和2年法律第40号。
- 44 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布）。
- 45 2023年4月施行。
- 46 この減額率の適用は2022年4月以降に60歳になる者。この緩和により減額率は最大で24%となる見込。
- 47 厚生労働省（2020）「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要改正の要旨」P5.
- 48（同上）
- 49（同上）
- 50 第138回労働政策審議会職業安定分科会（2020年1月8日開催）「雇用保険部会報告資料」PP6～7.
- 51 首相官邸（2018）「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日）具体的戦略P105., 内閣官房（2019）「成長戦略実行計画」P33.
- 52 従業員21人以上の企業232,059社からの報告。高齢者の雇用等に関する措置について、令和3年6月1日時点での企業における実施状況等をまとめている。この集計では、従業員21人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」と規定。
- 53 高齢・障害・求職者支援機構（2018）「定年延長、本当のところ」図表3-2 1,840社の回答。
- 54 高齢・障害・求職者支援機構（2018）「定年延長、本当のところ」図表3-10 P3.
- 55 総務省（2022）「令和3年 労働力調査年報」I-B-第7表。
- 56 総務省統計局（2022）「職業安定業務統計 一般職業紹介状況 平成24年3月～令和4年6月 長期時系列表 21 職業別労働市場関係指標（実数）」。
- 57 日経コンサルティング（2021）2021年1月14日～21日にかけて40歳～74歳を対象にインターネットにて調査。回答2,368人。60歳台72.8%，70歳台（74歳まで）0.5%。定年後就労経験者51.9%，定年後非就労者38.4%。男性82.1%，女性17.9%。
- 58 高齢・障害・求職者支援機構（2019）「改訂版 定年延長、本当のところ」図表3-31 P31.
- 59 高齢・障害・求職者支援機構（2019）「改訂版 定年延長、本当のところ」図表4-4 P47. 複数回答で88.6%の企業がモチベーションが向上したと回答。
- 60 労務行政研究所（2013）『65歳雇用時代の中・高齢層処遇の実務』
- 61 国立国会図書館（2019）「国家公務員の定年引上げをめぐる議論」P9 『調査と情報-ISSUE BRIEF-』No.1059 国立国会図書館調査及び考査局
- 62 国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）。2023（令和5）年4月1日施行。2023（令和5）年度から国家公務員の定年60歳（原則）が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、2031（令和13）年度に定年65歳（原則）となる。
- 63 高齢・障害・求職者支援機構（2019）「改訂版 定年延長、本当のところ」図表5，図表6 P3.
- 64 厚生労働省が毎年調査する「高齢者雇用状況等報告書」。
- 65 同上

（参考文献）

- 浅尾裕（2014）「日本における高齢者雇用及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—」『海外労働情報14-09』労働政策研究・研修機構（72P）
- 濱口桂一郎（2018）『日本の労働法制策』労働政策研究・研修機構（1074P）
- HR総研（2021年1月20日）「シニア活躍支援に関するアンケート調査結果」
- 梶谷真也（2021）「高齢者の雇用確保と企業側の調整」『日本労働研究雑誌第734号』PP.16-30 労働政策研究・研修機構
- 加藤巖（2020）「日本の生産人口の減少と潜在的労働力に関する考察：潜在的労働力としての高齢者」『和光経済第52巻』PP.1-13 和光大学
- 萱沼美香（2010）「高齢者雇用政策の変化と現状に関する一考察」九州産業大学DISCUSSION PAPER December 2010 No.48
- 小西康之（2021）「高齢者政策の動向とこれから -2020年法改正を契機に」『法律論叢第93巻第4・5合併号』PP.113-134 明治大学
- 厚生労働省（各年）「高齢者雇用状況報告」
- 厚生労働省（2020）「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要改正の趣旨」（令和

- 2年法律第40号, 令和2年6月5日公布)
- 高齢・障害・求職者支援機構 (2018)『定年延長 本当のところ』
- 高齢・障害・求職者支援機構 (2019)『65歳超高齢者雇用事例集』
- 中島ゆき (2019)「この15年で日本の産業構造はどう変わったのか」『地域構想第1号』PP.2-4 大正大学地域構想研究所
- 内閣官房 (2019)「成長戦略実行計画 2019年6月21日」
- 内閣府 (2017)「高齢化する社会への対応力の向上」高齢社会対策の基本的在り方等に関する検討会第4回資料②③
- 内閣府 (2019)「2019年11月30日財政諮問会議資料」
- 内閣府 (2021)「令和3年版高齢社会白書」
- 難波安彦 (2018)「定年延長が資本蓄積・総生産水準に及ぼす影響」『兵庫教育大学研究紀要第52巻』PP.33-36 兵庫教育大学
- 日経ビジネス (2021)「定年後の就労に関する意識調査」
- 日本経済団体連合会 (2011)「今後の高齢者雇用のあり方について」
- 日本年金機構 (2020)「主要各国の年金制度の概要」ページID: 140010060-706-672-582
- 松倉力也 (2019)「国民移転勘定 (NTA) を応用した人口年齢構造変化と経済の影響」『社会保障研究第4巻第2号』PP.178-196 国立社会保障・人口問題研究所
- 労働政策審議会 (職業安定分科会雇用対策基本問題部会) 議事録・資料
- 労働政策審議会 (職業安定分科会雇用保険部会) 議事録・資料
- 労働政策研究・研修機構 (2021)「類似雇用の働き方に関する諸外国の労働政策の動向」『報告書 No.207』
- 労働政策研究・研修機構 (2021)「70歳就業時代の展望と課題」『報告書 No.211』
- 労務行政研究所 (2013)『65歳雇用時代の中・高齢層処遇の実務』
- 櫻庭涼子 (2008)『年齢差別禁止の法理』信山社出版 (336P)
- 櫻庭涼子 (2014)「年齢差別禁止と定年制」『日本労働研究雑誌特別号No.643』PP.31-40 労働政策研究・研修機構
- 社会保障審議会 (年金部会) 議事録・資料
- 島村暁代 (2021)「高齢者の就労と年金」『日本労働研究雑誌第734号』PP.4-15 労働政策研究・研修機構
- 総務省 (2021)『統計トピックスNo.129』「統計からみた我が国の高齢者」
- 高木 朋代 (2017)「人口減少下における高齢従業員の雇用と就業」『日本労働者会学会年報第28巻』PP.60-82 日本労働者社会学会
- 帝国データバンク (2021)「特別企画 2021年度の雇用動向に関する企業の意識調査」
- 堤雅彦 (2019)『「人口減少局面における経済的な安心・安全の確保」について』一橋大学経済研究所世代間問題研究機構ディスカッション・ペーパー No.677 (2019年1月) (<http://cis.ier.hit-u.ac.jp/Common/pdf/dp/2018/dp677.pdf> (2022年8月27日現在))
- 上野有子 (2021)「わが国の60代労働者の就業変化と労働市場への影響」『日本労働研究雑誌第734号』PP.43-51 労働政策研究・研修機構
- 山中史郎 (2018)「人口と社会—高齢化社会, 少子化社会といわれる実態を考える—」『宮城学院女子大学人文社会科学論叢No.27』PP.1-6 宮城学院女子大学
- 柳沢武 (2014)「雇用対策法第10条 (年齢差別禁止規定)の意義と効果」『日本労働研究雑誌No.642』PP.23-30 労働政策研究・研修機構
- 柳沢武 (2016)「高齢者雇用の法政策—歴史と展望—」『日本労働研究雑誌特別号No.674』PP.66-75 労働政策研究・研修機構