



社会保険労務士事務所
あおぞらコンサルティング
あおぞらLetter

〒101-0035
東京都千代田区神田紺屋町 5 矢野ビル 4F
電話: 03-3526-4277 FAX: 03-3526-4276
担当: 見目

今後の高年齢者雇用の変化と注意点

高齢化が進む中、65 歳までの雇用の義務化が検討され、また、来年 4 月には公的年金の支給開始年齢が今の 60 歳から 61 歳となります。このような高齢労働者を取り巻く環境の変化に伴い今後企業の対応が迫られることになりそうです。



65 歳までの雇用の義務化



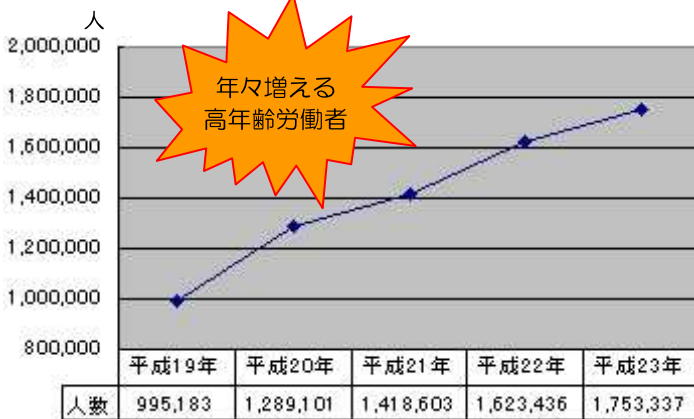
現在、厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会では、高年齢者等雇用安定法を改正し、希望者全員の 65 歳までの雇用の義務化することが提案されています。

公的年金の支給開始年齢の引き上げ

現在、一般的なサラリーマンは 60 歳から年金を受け取ることができます。しかし、男性の場合、来年 4 月からは、60 歳では年金が支給できず、61 歳以降の受取り開始となります。その後、年金の支給開始年齢は段階的に引き上げられ、9 年後の平成 33 年には 65 歳にならなければ年金を受取ることができなくなります。

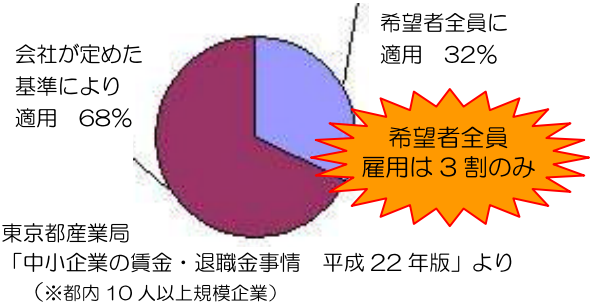
●高年齢者の雇用の実態

60~64 歳の常用労働者の推移

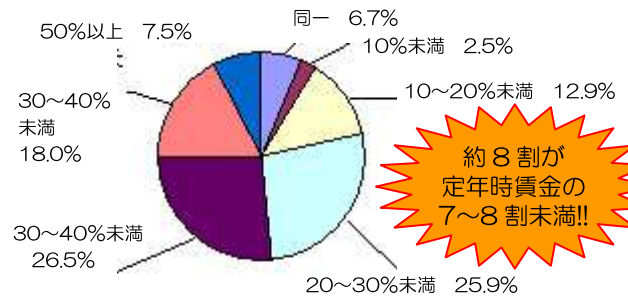


厚生労働省「平成 23 年高年齢者の雇用状況」より
(※51 人以上規模)

定年後の再雇用基準

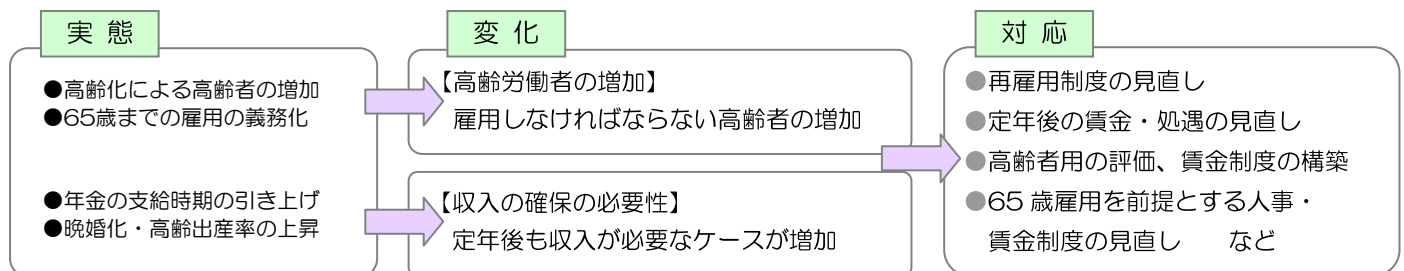


定年後の賃金低下率



定年後に希望者全員を雇用しない企業がおよそ 7 割もあるにも係わらず、高年齢労働者数は年々増加しています。また定年後の賃金は人件費の圧縮や公的年金や雇用保険の給付を考慮し、定年時の 60~70%程度としている企業が多くなっています。

●高年齢者雇用に関する今後の注意点



～年金支給開始年齢が引き上げられる、平成 25 年 4 月までに対応を迫られる可能性があります～
来年 4 月以降、定年 60 歳を迎える従業員がいる企業はご注意ください。