

日本は「超高齢社会」に突入、60歳以上の雇用について

最近、厚生労働省が老齢年金の支給開始年齢を65歳から、さらに68歳まで引き上げる案を出して、波紋が広がりました。支給開始年齢が引き上げれば、それまでの収入源として、企業が「定年延長」を求められる可能性もあります。すでに、企業には現時点で、65歳までの雇用確保が義務付けられていますが、今月は改めてその義務を考えます。

1. 現在の日本は「高齢化社会」ではなく、「超高齢社会」です。

WHO（世界保健機構）や国連の定義は次のようになっています。

65歳以上人口の割合が、7%超で「高齢化社会」 14%超で「高齢社会」

21%超で「超高齢社会」です。2010年は23.1%なので、「超高齢社会」となっています。

2. 60歳以降の雇用継続として、次のいずれかを導入する必要があります。

- ① 65歳まで定年を引き上げる。
- ② 希望する従業員全てを60歳以降も引き続いて65歳まで雇用する「継続雇用制度」を導入する。（ポイント：労使協定を締結すれば、人選が可能となる。）
- ③ 定年の年齢そのものを廃止する。

未対応の企業様は、波線部の「希望者を人選」が、会社に負担が少なく、お勧めできます。

また、給与＋ 在職老齢年金 ＋雇用継続給付 のベストミックスで、会社も社員も得をする給与設計のシュミレーションを行っています。

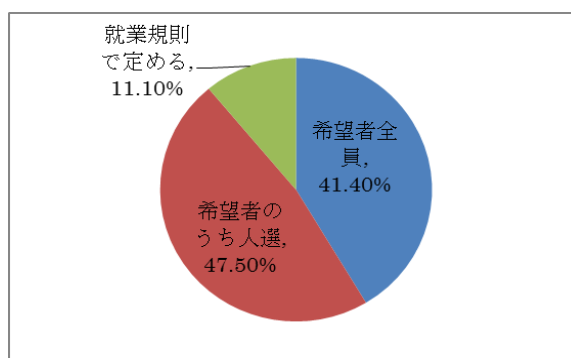
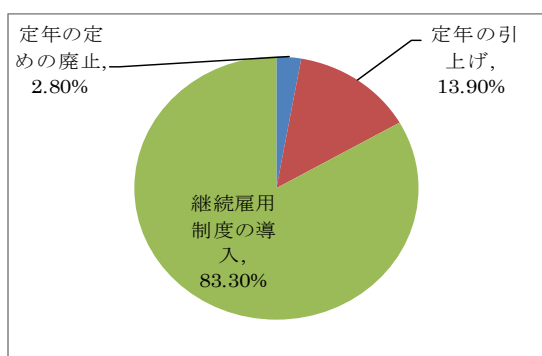
これから対応をご検討される企業様は弊所までお声掛けください。

3. 約14万社の統計では、「希望者を人選」が半数近くを占めています。

資料出所 …厚生労働省 平成22年「高年齢者の雇用状況」集計結果

左グラフ…「継続雇用制度の導入」（上記2の②に相当）が83.3%です。

右グラフ…「継続雇用制度の導入」のうち、「希望者のうち人選」（上記2の②カッコ内に相当）が、47.5%です。



以上