

10年後、20年後の高齢者雇用を考える

多くの企業では定年制度を導入しています。そして、その大半は60歳にしています。

昨年4月の法律改正で、継続雇用等の制度によって65歳までの雇用を義務づけました。従業員側から見ると65歳まで働くことが出来る、ということになります。

しかし、実際には定年は60歳であることに変わりありません。そして、60歳以降は嘱託社員として1年ごとの契約に変わります。また、賃金額も大幅に下落することが一般的です。

1年契約、賃金額が減少しながら65歳まで働くというのが、多くの企業で取られている制度です。

65歳以降はどうなるか？

余ほど必要であれば65歳以降も雇用は継続されますが、「普通」であれば65歳で契約は終了となるのが一般的でしょう。

今はこのような状況ですが、今後は70歳程度まで働くような社会が到来してくると思われれます。

その大きな理由は、年金支給開始年齢の引き上げです。昨年4月から年金支給が開始されるのは、61歳（男性の場合）になりました。

これが段階的に引き上げられ、65歳支給開始に移行します。昭和36年4月2日以降に生まれた方は、65歳から年金を受け取ることになります。

年金を支給しないということは、言葉を変えれば「国は65歳まで生活の面倒をみません！」と言っているのです。

年金支給開始まで「ご自身で生活を支えてください」というものです。

働いている多くの方はサラリーマンです。つまり、どこかの企業で働き、そこで受け取る賃金で生活しています。

65歳までは、どこかの企業で働き続け、賃金を受け取り、それで生活してください、というものです。

これが、未来永劫65歳から支給開始されれば良いのですが、そうもいきそうにありません。

すでに年金に関する議論では、67歳、68歳から支給すべき、というものがあります。

諸外国の例をみても、この年齢というものがあります。そして、急激な高齢化社会になる我が国では、70歳支給開始というものも可能性はゼロではないと思います。

そうなれば、国は企業に70歳までの雇用義務を課すでしょう。そうしなければ、無収入者が増えていくからです。

このような法律改正に反対の方も多いと思います。しかし、実際その方向に向かう可能性がありますので、高齢者が活躍できる場をどのように作っていくか？というのが大きな問題になります。

高齢者を雇用したくない、と思ってもそれを許さない社会になります。来年、再来年という話ではありませんが、長期的な視点で見れば高齢者にどのような仕事を担ってもらい、どれほどの報酬を支払い、どうすれば生き生きと働いてもらうかを考える時期が近づいています。