

定年引き上げと賃金水準

—厚生労働省「賃金構造基本統計調査」など—

高年齢者雇用安定法は65歳までの雇用確保措置の実施を義務づけているが、経過措置として、義務化前の2012年までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められてきた。しかし、この経過措置は2025年3月31日をもって終了するため、2025年4月1日以降は雇用確保措置の完全実施が求められることになる。本稿では、企業における雇用確保措置の導入状況、また、増加傾向にある定年年齢引き上げ企業における賃金水準の現状について取り上げる。

1. 雇用確保措置の導入状況

企業には65歳までの雇用確保措置として、「定年制の廃止」、「65歳までの定年の引き上げ」、「希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入」のいずれかを導入することが求められている。雇用確保措置の導入状況に関しては厚生労働省が毎年「高年齢者雇用状況等報告」を取りまとめている。

2024年調査（6月1日現在）について従業員31人以上の回答企業176,551社における導入状況をみると、確保措置「未実施」（59社、0.0%）は極めて少数であり、ほぼすべての企業で雇用確保措置が実施されている（第1表、第2表）¹。

第1表 高年齢者雇用確保措置の実施有無と措置内容（企業数）

	定年制の廃止	定年の引き上げ	（定年年齢）			企業*65歳以上定年	継続雇用	実施済企業	未実施企業	回答企業数
			65歳	66歳	70歳以上					
			69歳	69歳	70歳以上					
規模31人以上計	5,344	48,348	42,775	1,878	3,695	53,692	122,800	176,492	59	176,551
企業規模										
31～300人	5,226	44,960	39,558	1,829	3,573	50,186	109,246	159,432	59	159,491
301人以上	118	3,388	3,217	49	122	3,506	13,554	17,060	0	17,060

厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」の公表データより作成（第2表、第1図、第2図も同様）

1. 「高年齢者雇用状況等報告」は従業員21人以上の企業が対象である。ただし、2020年までは従業員31人以上の企業が対象であった。本稿では時系列の推移もとりあげるため、従業員31人以上の結果を取り上げる。

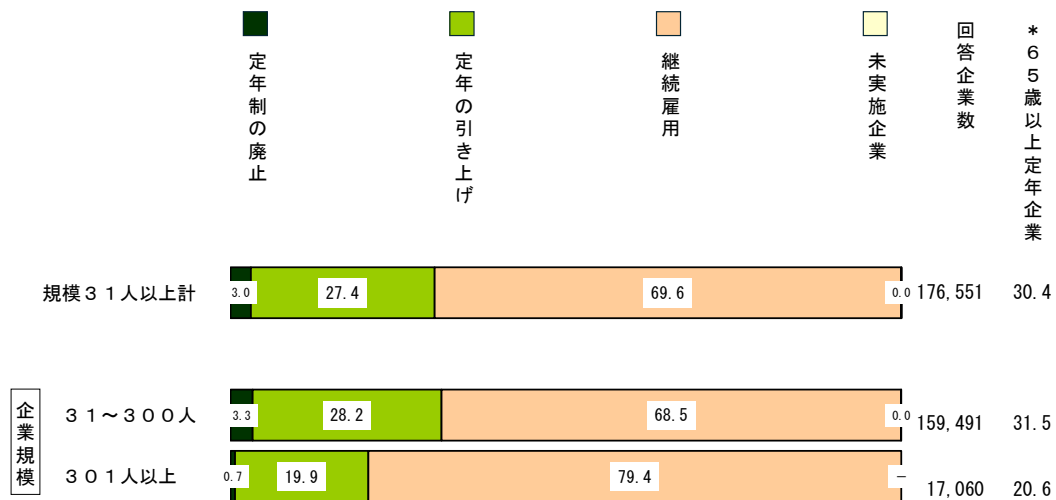
第2表 高年齢者雇用確保措置の実施有無と措置内容（回答企業数に占める比率）

	定年制の廃止	定年の引き上げ	（定年年齢）			*65歳以上定年企業	継続雇用	65歳までの雇用確保措置の実施済企業	未実施企業	回答企業数
			65歳	66歳 69歳	70歳以上					
			規模31人以上計	3.0	27.4					
企業規模 31~300人	3.3	28.2	24.8	1.1	2.2	31.5	68.5	100.0	0.0	159,491
301人以上	0.7	19.9	18.9	0.3	0.7	20.6	79.4	100.0	0.0	17,060

雇用確保措置「実施済」企業の措置内容については、「継続雇用」（122,800社、69.6%）が多数であり、「定年の引き上げ」（48,348社、27.4%）は一部である。また、「定年制の廃止」（5,344社、3.0%）はかなり少ない。「高年齢者雇用状況等報告」では「定年の引き上げ」と「定年制の廃止」をあわせたものを<65歳以上定年企業>としているが、これは53,692社、30.4%である。

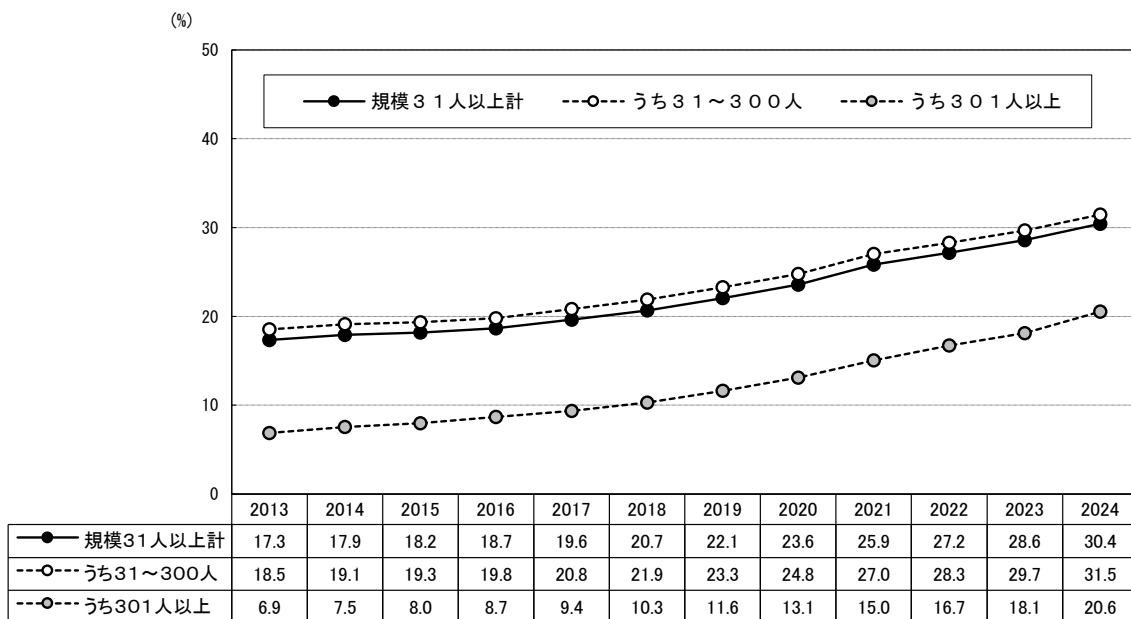
ただ、措置内容は企業規模による違いがあり、<65歳以上定年企業>は企業規模31~300人で31.5%であるのに対し、301人以上では20.6%である。規模の小さい企業のほうが<65歳以上定年企業>への移行が進んでいる（第1図）。

第1図 高年齢者雇用確保措置の実施有無と措置内容（回答企業数に占める比率）



現状では<65歳以上定年企業>は一部にとどまる。しかし、雇用確保措置の導入が義務化された2013年には17.3%しかなかったものが、この10年あまりで13ポイント増えている。企業規模301人以上をみても、2013年には6.9%でしかなかったものが14ポイント増えている。最近をみても<60歳以上定年企業>の増加傾向が続いており、継続雇用から定年引き上げへの移行が進んでいる（第2図）。

第2図 60歳以上定年企業の比率（「定年制の廃止」＋「定年65歳以上」）



2. 60代前半の賃金水準

<60歳以上定年企業>が増加傾向にあるが定年引き上げ後の賃金水準はどのようなものになっているのだろうか。厚生労働省の賃金構造基本統計調査（2023年6月分調査、以下、賃金センサスと表記）の結果をみてみよう

賃金センサスで代表的な集計区分とされているのは一般労働者である。一般労働者とは常用労働者から短時間労働者を除いたものであり、ここには正社員・正職員以外の契約社員や60歳超については短時間以外の継続雇用労働者も含まれる。ここでは定年引き上げ後の賃金水準を検討するので正社員・正職員の結果を確認する。正社員・正職員の所定内給与額は、55～59歳が404.8千円、60～64歳が349.3千円であり、60～64歳は55～59歳の86.3%の水準となっている。55～59歳と比べて1割強少ない水準である（第3表）。

60～64歳の所定内給与額が55～59歳に比べて落ち込む要因の1つには役職者の減少がある。賃金センサスでは役職者・非役職者に向けた集計も公表されている（ただし、雇用期間の定めなしの労働者を対象としたものであり、正社員・正職員以外も含まれる）。非役職者の所定内給与額は55～59歳が325.8千円、60～64歳が295.1千円であり、60～64歳は55～59歳の90.6%の水準となっている。非役職者に限定すれば60～64歳の所定内給与額は55～59歳の概ね1割減の金額である。

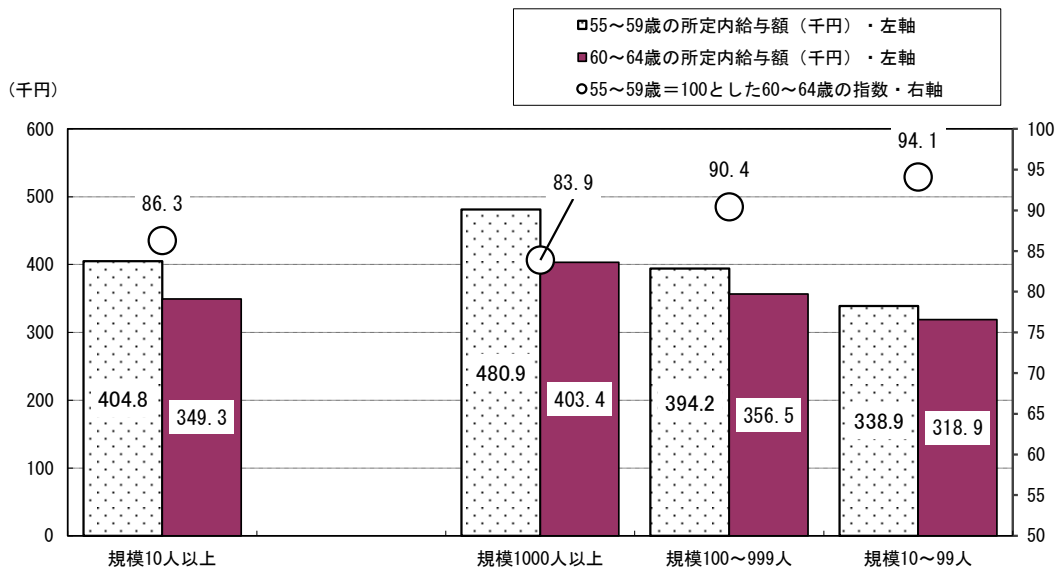
このような60～64歳の賃金水準であるが企業規模による違いがある。60～64歳の正社員・正職員の所定内給与額を企業規模別にみると、規模1,000人以上が403.4千円（55～59歳の83.9%）、100～999人が356.5千円（同90.4%）、10～99人が318.9千円（同94.1%）となっている。企業規模が大きいほど所定内給与額の絶対額は大きいですが、一方で、55～59歳の所定給与額と比べた下げ幅が大きい。非役職者の所定内給与額をみても同様の傾向がみられる。60歳を境とした賃金水準の低下は、主として、企業規模1,000人以上の企業で働く労働者にみられるものである（第3図）。

第3表 賃金構造基本統計調査における55～59歳、60～64歳の所定内給与額

	所定内給与額（平均・千円）		（指数）	労働者数（十人）		
	55～59歳	60～64歳	55～59歳=100 とした60～64歳	55～59歳	60～64歳	
規模10人以上	一般労働者	376.4	305.9	81.3	313400	209813
	正社員・正職員	404.8	349.3	86.3	264890	111231
	正社員・正職員以外	221.7	256.9	115.9	48510	98582
	非役職（雇用期間の定めなし）	325.8	295.1	90.6	179643	82187
規模1000人以上	一般労働者	429.3	313.8	73.1	108457	64082
	正社員・正職員	480.9	403.4	83.9	86698	24165
	正社員・正職員以外	223.8	259.5	116.0	21760	39916
	非役職（雇用期間の定めなし）	376.8	327.4	86.9	58715	19564
規模100～999人	一般労働者	367.5	305.9	83.2	110071	74990
	正社員・正職員	394.2	356.5	90.4	93056	35523
	正社員・正職員以外	221.7	260.3	117.4	17016	39466
	非役職（雇用期間の定めなし）	315.4	301.8	95.7	61314	25306
規模10～99人	一般労働者	326.4	298.8	91.5	94871	70741
	正社員・正職員	338.9	318.9	94.1	85137	51542
	正社員・正職員以外	216.9	244.6	112.8	9734	19199
	非役職（雇用期間の定めなし）	286.1	273.7	95.7	59614	37318

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の公表データより作成（第3図、第4表も同様）

第3図 賃金構造基本統計調査における55～59歳、60～64歳の所定内給与額（正社員・正職員）



3. 賃金水準を把握するうえでの課題

企業規模により所定内給与額に違いがあるために企業規模10人以上全体における集計については留意すべきところがある。1. 雇用確保措置の導入状況で取り上げているように<65歳以上定年企業>への移行には企業規模による違いがあり、規模の小さい企業ほど<65歳以上定年企業>が多いが、このことは賃金センサスの集計にも表れている。正社員・正職員のうち企業規模10～99人の労働者が占める比率は、55～59歳では32.1%であるのに対し60～64歳では46.3%である。60～64歳では55～59歳と比べて規模の小さい企業で働く労働者のウェイトが高くなるのである。そのため、正社員・正職員の企業規模10人以上全体の集計では60～64歳の所定内給与額が低くなりやすい（第4表）。

60～64歳が55～59歳と同じ企業規模の構成であったとして所定内給与額を計算すると359.8千円となり、実際の集計値（349.3千円）よりも10.5千円高くなる。55～59歳と比べた比率も86.3%から88.9%に上昇する。

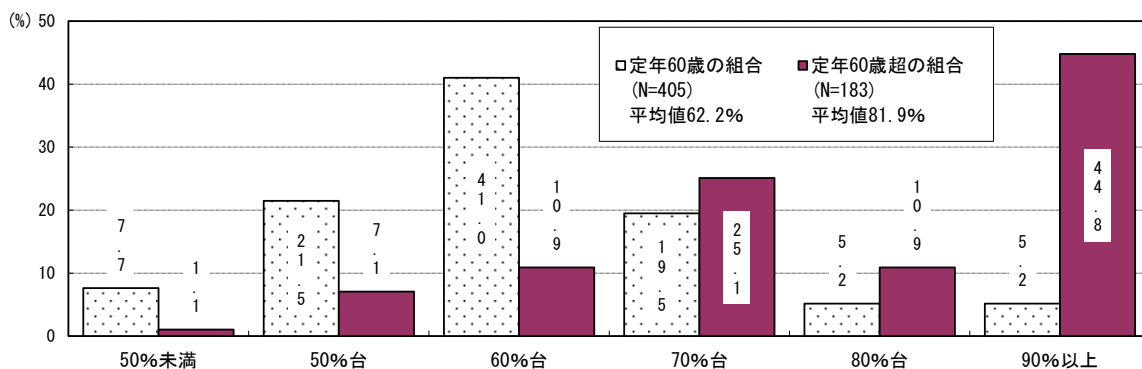
第4表 賃金構造基本統計調査における企業規模構成と規模をそろえた場合の所定内給与額（正社員・正職員）

	企業規模構成 (%)			所定内給与額 (千円)	
	1000人以上	100～999人	10～99人	所定内給与額	企業規模構成を55～59歳にそろえた場合の所定内給与額 (計算値)
55～59歳	32.7	35.1	32.1	404.8	-
60～64歳	21.7	31.9	46.3	349.3	359.8
55～59歳=100とした60～64歳の所定内給与額→				86.3	88.9

規模1,000人以上での賃金水準の低下が大きいことについても注意深く検討する必要がある。連合の労働条件調査では加盟する労働組合を対象に、60歳超の賃金水準の60歳までに対する比率を設問している。定年60歳超となっている企業における平均は81.9%であるが、分布をみると、90%以上（44.8%）が最も多く、これに続くのは70%台（25.1%）である。<65歳以上定年企業>は増加しているが、その賃金水準のあり方については55～59歳との連続性を重視したものとするのか、それともこれまでの継続雇用制度における賃金水準との連続性を重視したものとするのか、考え方に分離がみられ、平均の81.9%はこの両方を足して割ったものとなっている（第4図）。

連合の集計は企業規模1,000人以上の労働組合による回答が53.5%を占めており、どちらかといえば大企業の現状を反映したものである。賃金センサスにおける“規模1,000人以上における60～64歳の所定内給与額は55～59歳の83.9%”という結果についてもさらなる検証が必要だろう。

第4図 連合の労働条件調査における60歳超の賃金水準：月例賃金の60歳までに対する比率（登録組合）



連合政策資料No. 270 「労働条件調査」 43ページ第3～5図を元に作成