

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

物価高を上回る実質賃金の向上

期待される2024年の賃上げ

2023年に続き、2024年も大幅な賃上げが継続することが期待されています。23年の春闘の賃上げ率は30年ぶりの高さとなりましたが、その背景には労働組合だけではなく、政府・使用者側も賃上げの必要性を望んでいました。政府は「成長と分配の好循環による新しい資本主義」を掲げ、成長の果実を従業員に分配する賃上げを経済界に要請しています。賃上げを原動力として更なる成長を実現し、日本経済を成長軌道にのせようというのが目的です。

賃上げ税制を拡充など賃上げに取り組む中小企業を支援するための施策も講じています。一方で、価格転嫁を促進するために下請け取引の適正化、下請事業者への不当なしわ寄せを解消し、中小企業が賃上げ原資を確保できるように「価格交渉促進月間」による周知。また、中小企業庁の下請けGメン（取引調査員）による実態調査、それと連動した下請法違反による公正取引委員会の指導・勧告体制も強化しています。

こうした賃上げに向けた政府の施策は2024年も引き続き実施されます。中小企業にとって賃上げの原資となるのが大企業などの取引先への価格転嫁です。原材料費、エネルギー価格、労務費の3つの価格転嫁

が進まなければ賃上げはもろろん企業の存続も危うくなります。原材料・エネルギー価格の転嫁については理解が進みつつありますが、難しいのが労務費です。政府は「労務費転嫁の指針」を示し、取引価格の適正化を強化していく方針です。

一方、24年春闘に向けて経団連も「定昇に加え、ベースアップ実施も有力な選択肢」として、来年以降も「賃金引上げの実現に貢献していく」と、春闘指針の原案で述べるなど、賃金引上げの機運は24年も高まると予想されます。

2024

I

第1回 人生100年の長期就業時代の幕開け

高齢者雇用に どう向き合うか

戦力化と 生産性向上を目指して

人手不足解消の方策の一つとして高齢者雇用が注目されています。一方、政府は65歳までの雇用確保措置に加えて、70歳までの就業を努力義務とする「70歳就業法」を施行し、そのための対応も必要になっていきます。長期就業が求められる中で、高齢者雇用の現状についてみていくことにします。

の人生を、働くことを含めてどのように生活していくのか再設計が

90歳超を生きる社会の到来 人材確保と活性化が課題

求められています。

増加する高齢就業者

一方、人口減少に伴う労働力人口の減少も深刻です。多くの企業では、現在50歳以上の人が全社員の3〜4割程度を占めています。10年後には50%を超えと言われています。企業の存続と持続

的成長を図るには人材確保が不可欠ですが、その1つが高齢者雇用です。政府は従来の65歳までの「雇用確保義務」に加え、2021年4月に70歳までの就業を努力義務とする「高齢者就業確保措置」(70歳就業法)を施行。働く年齢が70歳に伸びようとしています。実際に60歳の定年後も引き続き働く人が増えており、総務省の就業構造基本調査(2023年7月21日公表)によると2022年の60

山積する高齢者雇用の課題

しています(厚生労働省「高齢者雇用状況等報告(2022年6月1日現在)」。一方で定年を65歳とする企業が22.2%と徐々に増えています。

また、努力義務の70歳就業法の実施済みの企業割合は27.9%と前年比2.3ポイント増加し、うち継続雇用制度の導入企業が21.8%を占めています。

ただし、60歳を超えて70歳超まで雇用するとなると、人件費の増加を踏まえた処遇制度の構築や高齢社員のモチベーション向上などのさまざまな課題も発生します。加えて65歳を過ぎると、本人の健康状態や家族の事情によりフルタイム勤務が難しい事態も想定され、柔軟な働き方などの対策も必要になってきます。

本連載では高齢者雇用の課題の解決に向けた企業の取り組み事例を紹介しながら解説したいと思います。

日本は「人生100年時代」と「人口減少」という2つの大きな変化に直面しています。100歳以上の人生を送った人は2016年に6万人強ですが、2050年には100万人を突破すると予測されています。

また、2020年の平均寿命は女性87・71歳、男性81・56歳ですが、死亡する人が最も多い年齢(死亡最頻値)は女性93歳、男性88歳。2040年には女性は95歳超、男性も92歳になると予測されています。死亡最頻値は社会保障制度等の設計の目安に利用されていますが、個人においても90歳超

企業の65歳までの雇用確保措置の内訳をみると、定年制の廃止が3.9%、定年の引上げが25.5%、継続雇用制度の導入が70.6%と、多くの企業が嘱託などの再雇用による有期雇用契約を選択

64歳の有業率は72.5%。65〜69歳は50.9%、70〜74歳は33.3%となっています。