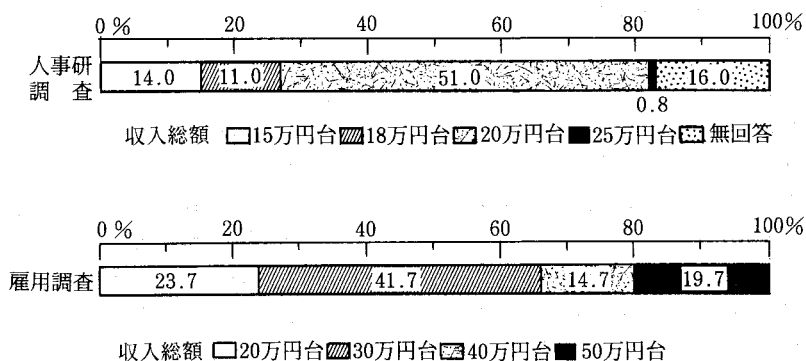


図4 60歳以降高齢者に保障したい収入総額（厚生年金を含む）



る。(図3) このことについて、日本の高齢化社会問題について詳しいジョン・C・キャンベル⁴⁾によると、日本政府、とりわけ労働省や厚生省自身による大企業への働きかけによると説明している。この点を総じて云えば、大企業側が政府の後押しにより60歳定年制体制実現へすでに動き出していると考えてよいだろう。

3 60歳以降において保障したい収入総額（厚生年金を含む）

次に、高齢者が再就職する際に最も関心を払うと考えられる収入総額がある。企業側は60歳以降、再雇用する場合の賃金決定するに当たって、厚生年金保険による老齢年金（以下、厚生年金）が支給されていることを考慮すると多くの企業が回答している。(表1)

表1 60歳以降において保障した収入総額（厚生年金を含む）の年金考慮の有無（社、%）

年金考慮	人事研調査	雇用調査
有	296(86.1)	94(77.0)
無	27(7.8)	25(20.5)
無回答	21(6.1)	3(2.5)
計	344(100.0)	122(100.0)

ではその総額についてみてみよう。

人事研調査の20万円台の51%、雇用調査の30万円台がそれぞれに最も高い比率である(図4)。また、雇用調査の50万円台は約5社に1社の割合である。この収入総額(水準)は人事研の調査年と雇用調査の年度では異なるが、毎年の変動幅から考えるとほぼ同じ水準に値すると考えてよいのではない。

それでは今少し突っ込んでこの総額についてみよう。まず定年時の給与額の何割に相当するものなのかを人事研の調査結果⁵⁾からみると、企業としては60歳以降の雇用者について保障したい収入水準は、厚生年金こみで、現在60歳までの再雇用者に支給している賃金額の1割程度下の水準を考えていると指摘している。

ところで、厚生年金を控除した賃金水準は一体どの程度の総額になるであろうか。同様に人事研の調査結果からみると、それは概して云えば、厚生年金の支給割合が低くなるほど、支給賃金の総額は上昇しているが賃金総額の上昇幅は小さくなるのである。例えば、厚生年金が8割支給の場合、8万9千円未満が目途、そして、厚生年金が5割支給の場合、12万2千円未満、2割支給の場合は14万6千円未満である。

この点について多くの企業側の考え方には、等しく再雇用といっても、60歳前と後では、期待す

4) ジョン・C・キャンベル著 三浦文夫・坂田周一監訳「日本政府と高齢化社会」1995年8月、398頁-400頁。

5) 日本人事行政研究所「将来あるべき人事管理を考えるための基礎調査報告書」1981年3月、5頁-6頁。