

60歳定年延長

川崎 友嗣

60歳定年延長は古くて新しい問題である。というのは、定年延長をめぐる議論は古くから行われていたが、その実現に至るまでには長期間を要したからであり、また定年延長の一般化が今日的課題にも結びついているからである。本稿においては、まず定年延長がどのように推進されたのか、制度・政策面における経過を概観する。次に、定年延長がその後の高齢者雇用政策の展開および企業や個人の行動に及ぼした影響について検討し、政策、企業、個人という三つの側面から、60歳定年延長によって何がもたらされたのかを考えてみたい。

定年延長の推進

高齢化社会といわれて久しいが、高齢者人口比率が7%に達し、日本が高齢化社会の仲間入りをしたのは昭和45年である。そして、失業対策に端を発する高齢者雇用政策の流れの中で定年延長の推進という施策が打ち出されたのは、48年の第2次雇用対策基本計画においてであった。

定年制とは、労働者が所定の年齢に達したとき、労働契約が自動的に終了する制度であり、通常は就業規則や労働協約で規定されている。すでに明治時代後期には定年制が存在していたというが、当初は「渡り職人」の引き止め策として導入されたといわれている。日本の定年制そのものが特徴的な制度であるといえるが、これと関連する高齢者の就業と引退に関する特徴は、定年による退職と職業生活からの引退との間に乖離が認められることである。この傾向は昭和30年代からみられ、定年制の不合理や矛盾に関してさまざまな議論が展開されたが、その論旨は高齢労働者の福祉の向上および経済発展のために労働力を有効活用するという観点から、定年制の延長、当面は55歳から60歳への延長を提言するものであった。このような議論の中で、55歳定年制が高齢者雇用の阻害要因となっていることが意識されるようになり、前述の第2次雇用対策基本計画および同じ48年に行われた雇用対策法の改正によって、定年延長の推進が

明示されたわけである。その結果、高齢者雇用政策の中心がそれまでの再就職促進の対策から失業の予防対策を含んだ定年延長推進の対策へと移行した。

企業における定年延長は徐々に進行していくが、年功型賃金体系や退職金、人事管理等の問題と密接な関係を持っているため、60歳定年制の立法化は企業の実情に応じて慎重に行われた。昭和54年に労働大臣から雇用審議会に対して、定年延長および立法化問題に関する諮問が行われ、雇用審議会からの3回の答申を経て61年にいわゆる高年齢者雇用安定法が成立する。その基本的な考え方は、事業主の努力義務と行政措置によって定年延長を実現しようとしたものであり、これにより定年延長の立法化問題に一応の決着がつけられた。しかし、完全な決着は平成6年の高年齢者雇用安定法の改正を待たなければならなかった。60歳定年制（正確には60歳以上定年制）が努力義務から法律上の義務に改められ、定年年齢を定める場合には60歳を下回ることができなくなり、制度上における60歳定年延長が完全実現を果たしたことになる。なお、この改正法は平成10年4月1日から施行されるものである。

では、各企業における定年延長の実態はどうであったろうか。平成8年の「雇用管理調査」によると、一律定年制を定めている企業の中で定年年齢を60歳以上に定めている企業の割合が5割、6割、7割を超えたのは、それぞれ昭和59年、平成元年、平成3年であり、平成8年時点では88.3%と9割近くの企業に60歳定年制が普及している。

以上のように、制度面からみても実態面からみても、60歳定年延長は非常に長い経過を有しており、その実現は比較的最近のことなのである。

継続雇用の推進

定年延長の推進により、高齢者雇用政策は60歳台前半層に目を向けることとなり、重点課題は継続雇用の推進へと移行した。

60歳台前半層の就業機会を確保する対策の必要性を初めて明示したのは、昭和54年に策定された第4次雇用対策基本計画であった。実は、61年に成立した高年齢者雇用安定法も、60歳定年の一般化とこれを基盤とする65歳程度までの雇用機会の確保を図ろうとするものである。つまり、高齢者雇用政策は定年延長と継続雇用を柱として展開されてきたわけであるが、定年延長が一般化した近年においては、いよいよ60歳台前半層が目目され、継続雇用の推進が強調されている。

平成2年には高年齢者雇用安定法が改正され、65歳までの雇用機会の確保が目標として明示されるとともに、事業主に対しては定年到達者に関する再雇用の努力義務

が課せられ、より実効的な対策が講じられることとなった。また、平成6年の同法改正では、60歳以上定年の完全定着を基盤として再雇用制度や勤務延長制度によって継続雇用を推進する対策を講じることが盛り込まれている。近年特に60歳台前半層が重要視されている背景には、60歳定年延長が一般化したことと同時に、年金の支給開始年齢引き上げの問題が強く影響している。制度・政策をめぐる議論の中では、次のステップとして65歳への定年延長まで取り上げられているのが最近の状況である。

労務管理制度の変更と早期退職制、出向・転籍

ここでは、定年年齢を延長する時期とその後とに分けて、60歳定年延長が企業にもたらした影響を検討してみたい。

定年延長の推進策が打ち出された当時、定年制の実態に関する調査が数多く行われたが、たとえば労働省の「昭和48年度雇用管理調査」によると、定年延長の阻害要因として、労働の質が低下する、高年齢労働者の適職がないといった回答が多くあげられている。また、定年年齢を延長した企業では退職金制度や昇給制度、賃金制度、再雇用制度などを改めたところが多く、延長しなかった企業では必要な条件や対策として、高年齢労働者の適職の開発、年功型賃金制度や退職金制度の修正などが指摘されている。この調査結果は、企業が定年延長のために取り組むべき課題を明確に示したものとえよう。つまり、定年延長を行うために、企業は人事労務管理制度の変更もしくはその検討を迫られるとともに、職務改善や職務再設計、高年齢労働者の能力開発といった新たな課題に取り組まなければならなかったわけである。これが定年延長によってもたらされた第1の影響である。

第2の影響は、定年延長が進められる一方で、高齢者の雇用調整を図ろうとする策が取られたことである。一時期、定年年齢を延長するかわりに再雇用制度や勤務延長制度を廃止する企業が増加したことがある。その後、大企業を中心に選択定年制や自由定年制などの早期退職優遇制が設けられたり、出向・転籍が拡大する傾向がみられている。退職後に新たな職場を求めようとする場合には、早期退職優遇制を利用して早めに転職する方が有利であるという側面もたしかにあるが、運用の仕方によっては雇用調整的な退職促進効果を持つことになる。出向制度も以前からあるが、近年、特にバブル後の不況下でいわゆるリストラが進行するなかで、雇用調整的な出向・転籍が増えていることは周知の通りである。企業によっては労使ともに出向開始の年齢を定年年齢と同義に受け止めているところもある。つまり、定年延長にと

もなう各企業の制度改定は、その運用次第で高齢者の雇用を促す方向にも逆の方向にも働くということである。その結果、定年年齢が5年間延長されても、実質的な高齢者の雇用期間が5年間延びたとは必ずしもいえないのである。60歳台前半層の雇用機会の確保が思うように進んでいないこともあり、政策面では60歳台前半層の問題が議論されているわけであるが、現実には50歳後半層の雇用問題も完全に解決したわけではないのである。これは、長引く不況の影響もあるが、60歳定年延長がもたらした今日的な課題であるといえるだろう。

引退過程期の問題

最後に、60歳定年延長がもたらした個人への影響に触れておきたい。それは、生活や意識の再構造化を図る時期として、引退過程期が重要な意味を持つようになったということである。なお、ここでは、定年退職と関連のある変化が職業生活に生じる時期から労働市場を退くまでの時期を引退過程期と呼ぶことにする。

平均余命によって比較すると、55歳定年制が一般的であったころも60歳定年制が一般化した今日でも、定年年齢後のいわゆる第2の人生が約20年に及ぶという状況は変わっていない。したがって、この意味において、60歳定年延長は妥当であったといえるのかもしれない。しかし、定年延長や継続雇用の推進、早期退職優遇制の導入や出向・転籍などによって、50歳後半から60歳前半にかけて職業生活のあり方は多様化した。全体としては引退過程期も長期化し、高齢者の引退の時期にはかなりの広がりが見られるようになった。そして、近年では引退過程期は引退後の生活の準備を行う時期であるとする見方が広まりつつある。これは個人にとっては、引退過程期に選択したり意思決定を行うべきさまざまな問題が存在することを意味している。就業の継続を希望するかどうか、今の職場に残ることを希望するかどうか、新たな職場を求める場合どのような経路によるのか、経済的側面や趣味活動、生きがいの問題を含めて引退後の生活をどのように準備するのかといった、就業と引退に関するさまざまな選択である。行政や企業には、このような個人の意思決定を援助したり個人の能力や希望に応じた多様なメニューを提供することが強く求められているといえよう。特に60歳台前半層に関しては、雇用促進の政策だけでなく、引退促進の政策も含めた幅広いメニューを用意する必要があると思われる。

最後にもう一度強調しておきたいのは、60歳定年延長は決して過去の問題ではなく、50歳後半層に対しても60歳台前半層に対しても、解決すべき課題を残しているということである。

(かわさき・ともつぐ 関西大学社会学部助教授)