

# あすへの 考

編集委員 猪熊律子

働く高齢者が増える中、定年制への関心が高まっている。定年を過ぎると給料が激減する就労の「崖」、定年後も働く年金が減額される就労の「壁」は今のままでよいのか。継続雇用や定年延長の課題は何か。労働力不足が深刻化する一方、高齢者の若返りも指摘される中、これからの時代にふさわしい高齢期の雇用のあり方を考えてみる。

## 雇用確保措置

「意外に良くて驚いた」  
7月に公表された年金財政の検証結果。制度の持続可能性が危ぶまれた5年前に比べ、将来の財政見通しが改善したことに関係者から驚きの声が上がった。  
財政好転に貢献したのが働く高齢者や女性の増加だ。働いて、厚生年金に加入する高齢者や女性が増え、保険料増収につながった。  
中でも、最近の高齢就業者の増加ぶりは目をひくものがある。  
総務省が今年公表した統計によると、65歳以上の就業者数は過去最多の914万人。高齢者の約4人に1人、就業者全体の約7人に1人にあたる。特に60代後半の就業率の伸びは著しく、今では52%と、60代後半の半数を占める。70代前半の就業率も34%に上る。  
就業率の上昇に影響を与えているのが、高齢者雇用安定法による「雇用確保措置」の義務化だ。そもそも、定年を定める場合は60歳を下回ることができないとする「60歳定年」が義務化されたのは1994年(施行は98年)。  
①定年引き上げ②継続雇用(再雇用など)③定年制廃止のいずれれかで65歳までの雇用を確保する「雇用確保措置」が義務化されたのは2004年(同06年)。ただし、この時は労使協定により対象者を限定することが可能だった。限定をやめ、希望者全員の雇用確保が義務化されたのは12年(同13年)。今では雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%に上り、  
・実質65歳定年制が実現した。  
それにもかかわらず、定年制を持つ企業の約7割、大企業では約8割が今も60歳を定年としているのはなぜなのか。

## 「年功」制

この疑問にすばり答えたのが労働政策研究・研修機構研究所長の濱口桂一郎氏の著「シヨブ型雇用社会とは何か」(岩波書店)だ。濱

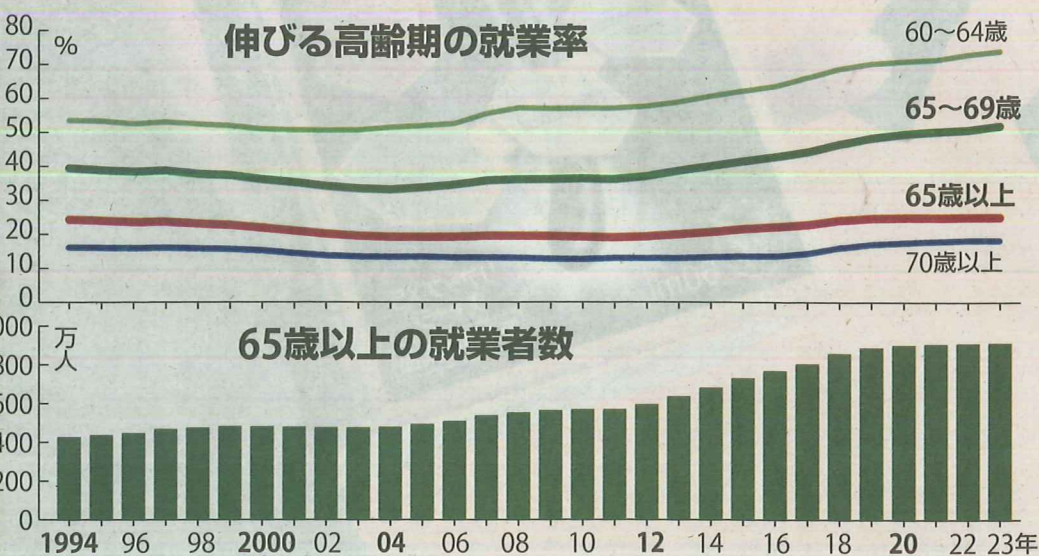
# 働く高齢者増 問われる「定年」



いのくま・りつこ 東京本社社会保障部長を経て2017年9月から現職。若者向けの社会保障教育に力を入れる。著書に「#社会保障、はじめました。」(塀の中のおばあさん)など。



かがんで商品を補充する83歳の熊谷さん(埼玉県川口市の「ノジマ」イオンモール川口前川店で)。(鈴木竜三撮影)



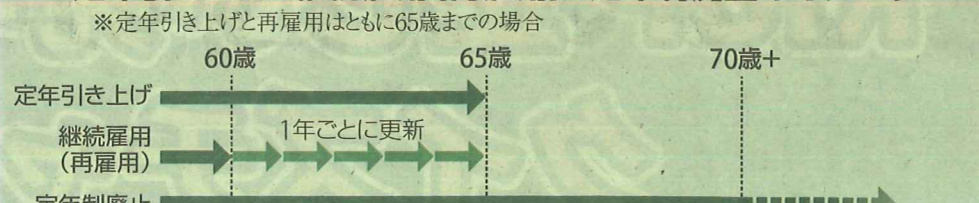
# 賃金減の「崖」、年金抑制

口氏によると、本来、定年は一定の年齢に達した時に労働契約を終了する「強制退職年齢」の意味を持つ。それが今では、正社員としての雇用契約を終了し、高い賃金を一気に引き下げる「処遇精算年齢」の意味へと変わった。背景には年功賃金制の存在がある。  
もともと年功賃金制は、終戦直後、年齢とともに上がる生活費を

賄うための生活給として作られた。しかし、高度成長期に企業が「能力」の上昇によるものとしたため、高くなった賃金を引き下げるのが難しくなった。60歳を超えた途端、能力が突然落ちるわけではないからだが、高い賃金をいっまでも払い続けるわけにはいかない。そこで多くの企業が選んだのが、60歳でいったん処遇を精算

- ※総務省「労働力調査」から
- 70歳までの就業確保措置の努力義務化(17年施行)
  - 65歳までの雇用確保措置の義務化(対象者の限定廃止。13年施行。25年までの経過措置あり)
  - 65歳までの雇用確保措置の義務化(労使協定による対象者の限定が可能。06年施行)
  - 70歳以上の在職者も在職老齢年金の対象に(07年施行)
  - 65歳までの雇用確保措置の努力義務化(2000年施行)
  - 厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引き上げ(13年度から12年かけ、60歳から65歳)
  - 60代後半の在職者も在職老齢年金の対象に(02年施行)
  - 60歳定年の義務化(98年施行)
  - 厚生年金(定額部分)の支給開始年齢引き上げ(2001年度から12年かけ、60歳から65歳)

## 定年引き上げ、継続雇用(再雇用)、定年制廃止のイメージ



# 年齢による一律処遇改

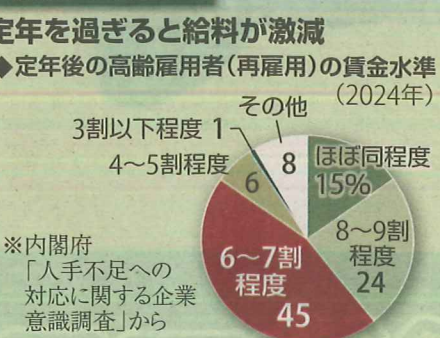
## 「生きがい」

では、どうするか。  
産業用セラミック製品などで知られる日本ガイシ(本社・名古屋)は17年に、定年を60歳から65歳に延長するとともに、それまでは60歳前の4~5割減だった定年

後の一般職の基本給を、60歳時の水準に引き上げた。高齢になって能力を最大限発揮してもらおうと、低下した労働意欲の改善が目的だ。問題は、定年延長による増大する賃金原資の確保だった。50代一般職の定期昇給の上昇率を一部抑制し、企業年金の80歳以降の給付額も抑制した。足りない分

は会社が負担した。労働組合と交渉し、約1年半かけて実現した。「シニアだけでなく現役社員の資格や評価制度も見直し、年功・一律的な処遇を改めた。週3日勤務の導入など、介護や健康問題への対応にも力を入れた」という。高齢になるほど仕事や健康面の個人差は大きくなる。家電量販

## 就労の「崖」



## 65歳までの雇用確保措置の実施状況

