



# 「定年制」を考える

戎野 淑子

(嘉悦大学准教授)

## 1 はじめに

この10年余り、年功賃金や定年制、採用時の年齢制限など年齢に深くかかわる雇用関係のあり方について活発に議論が展開され、制度改革も行われてきた。従来の年功賃金制度に代わるものとしていわゆる成果主義賃金制度が提唱され、およそ7割の企業でその制度の導入が図られたと言われている。また、雇用対策法の改正により、2007年10月から採用時の年齢制限に対する規制がなされた。

このような潮流は諸外国にも見られる。EUでは雇用差別に対する規制が強化され、年齢に関する差別の禁止を含む一般雇用機会均等指令が2000年12月に施行された。そのため、EU各国はこの指令に対応し、年齢に関する国内法を2006年末までに整備している。このように、昨今、国の内外において年齢に基づく雇用関係が差別として取り上げられ、その禁止に向けての議論が高まり、各国においてその対応がとられているのである。

年齢に基づく雇用関係の中でも、最も顕著な差別と言えるものの一つが「定年制」である。これは、定年年齢に達すると、能力や意欲にかかわらず原則一律に雇用関係を解消するものであり、まさに、年齢による差別であろう。しかしながら、日本においてもEU諸国においても、定年制は現在なお広範にわたって存続し続けており、そこには大きな変化が見られない。なぜであろうか。本稿では、年齢問題、特に定年制の持つ意味、また年齢に基づく雇用関係の特徴について考えてみよう。

## 2 年齢問題の背景

雇用制度における年齢問題は古くて新しい問題であるが、昨今、従来までの日本的雇用関係が動揺するとともに、改めて年齢問題が提起され、大きく議論されることとなった。そこには様々な要因があるが、

その最大の理由は、グローバル化が進展する中、バブル経済崩壊後の不況により戦後これまでになかった程の深刻な雇用状況が発生し、就業構造に大きな変化が生じたことである。特に、①終身雇用が動揺する中での中高齢者の雇用問題の深刻化、②年長フリーター等の若年者の雇用問題の発生、③非正規従業員比率の増加による就業構造の変化がある。それぞれについて簡単に整理しておこう。

第1は、定年までの雇用が不安定になり、中高年齢者に深刻な就業問題が発生したことである。中高年齢者の雇用問題は以前より存在するところであったが、平成不況期の雇用問題は従来までの雇用関係の在り方自体が大きく動揺する中で生じた。厳しい経済環境において、企業は自らの存続のため合理化を推進し、いわゆるリストラを実施したが、年齢の高い中高年齢者は年功賃金に基づき相対的に高賃金を得ていることから、その雇用調整の対象となった。そして、年齢の上昇により有効求人倍率が低下する中、多数の中高年齢者が再就職しなければならなくなり、その際にも年齢が高いことによって非常に厳しい状況に置かれた。総務省の調査によると<sup>1)</sup>、完全失業者の仕事につけない理由として、45歳以上では「求人年齢と自分の年齢とがあわない」が最も高くなっている。そして、このことは本人のみならず家族を含めた生活に多大な困窮をもたらした、社会問題化した。

日本的雇用関係の重要な特徴である終身雇用が大きく動揺したことは、従来まで広く社会的に前提とされてきた定年までの雇用保障に対する信頼感が、大きく揺らぐこととなったのである。

第2に、若年者雇用においても新たに年齢が問題となった。いわゆる就職氷河期に学校を卒業した若年者は、企業が新卒正社員採用を極端に抑えたため、本意ながら非正規従業員とならざるを得なかった者が少なくなく、現在すでに30代半ばに達している。そして、昨今新卒の正社員採用が売り手市場とまで言われ

るにもかかわらず、その世代の人は正社員としての再就職が多々阻まれる。安定した生活につながる正社員としての就業を希望しながら、年齢が高いことによってその職を得ることができず、不安定かつ低所得の労働を続けなければならない人も多い。このことは未婚化や少子化の一因にもなっており、重大な社会問題となっている。ここに、若年者雇用の大きなネックとしても「年齢」が指摘されることとなった。

第3は、第2の問題とも関連しているが、非正規従業員比率の上昇である。正社員には、生活を考慮し、年齢の要素が加味された賃金体系や処遇がなされることが多い。しかし、非正規従業員は正社員と異なり、外部労働市場に軸足を置いた働き方であるため、市場原理に基づき労働力の需給バランスの影響を強くうけ、原則として、職務によって採用され、職務によって賃金も決定される。また、その原則が貫かれるべきであると社会的に広く理解されている働き方である。さらに、有期雇用契約により短期間の雇用が中心であるため、定年までの雇用保障が前提とされていない。つまり、非正規従業員は正社員と比べ、年齢軸に規定される度合いの低い労働者である。その労働者が年齢軸に強く規定された正社員を代替し、その比率を高めたことは、雇用関係全体において年齢軸に対する評価を相対的に低下させることとなったと言える。

### 3 定年制の性格の変容

このような環境の変化は、定年制の性格とそのあり方に大きな影響を与えた。定年は、就業と引退との分岐点にあるため、それについて定年前と定年後の問題に分けて検討を行う。

#### (1) 定年前の問題

日本的雇用関係の重要な特徴である終身雇用が基底にあった社会では、定年制はその年齢までの雇用保障としての機能が社会的に広く理解されていた。企業は、定年までの雇用を前提に教育、賃金などの人事体系を形成し、定年をもって組織の新陳代謝を図る。労働者は、定年までの就業を前提に自分並びに家族の人生設計を考えてきた。

しかし、雇用調整によって定年前の早期退職が稀有なことではなくなり、定年まで継続するはずの雇用が動揺したことは、定年制の雇用保障機能を弱めることとなった。また、非正規従業員の比率が高くなったことにより、もともと定年までの雇用保障が前提となっ

ていない働き方の人の割合が増加した。もちろん、非正規従業員の中には定年まで働く人、またその後も働く人は存在するが、有期契約で一般に短期の雇用が前提となっているため、企業も労働者も、定年までの雇用保障がある働き方とは理解していない。企業が非正規従業員を雇用する理由として、コストが低いことのほか柔軟に雇用調整ができることを挙げていることから明らかである。

つまり、雇用の在り方が変化し、定年制は雇用保障機能を弱め、単に強制的に職を辞する制度としての色彩を強めることとなったのである。そして、転職や非正規従業員比率の増加は、外部労働市場の影響力を高め、そこにおいては採用等で「年齢」がネックになることも多く、雇用関係の中で年齢によるルールの欠点が強調されることが増えたと言える。

#### (2) 定年後の問題

定年後の安定した生活基盤が動揺している。従来までは、定年を境にそれ以前は雇用が確保され、それ以後は就業から引退するが、年金によって生活の安定を図ってきた。定年制は就業から老後の年金生活へ移る節目を示していたのである。しかし、公的年金の支給開始年齢の引き上げが始まり、多くの企業が定年年齢として設定している60歳と年金支給開始年齢との間に空白が生じることとなった。そのため、就業から引退へのスムーズな移行が難しくなり、安定した生活が確保されないまま就業から引退しなければならない状況も発生した。

これまで見てきたように、定年前は雇用の在り方が変化し、定年後は年金による安定した生活が動揺し、定年の前後ともに環境条件が著しく変化した。それにもかかわらず、定年制だけがそのまま存続するため、定年制は雇用の安定化機能を弱め、就業からの引退を強要する機能が前面に現れ、社会における性格が従来までとは変質していったのである。

ここに、定年制の問題が浮かび上がり、その是非が問われることとなったのである。

### 4 「定年制」に関する議論と昨今の動き

1990年代後半から、「年齢」にかかわる雇用関係について、学識経験者や労使の実務家からなる各種研究会等が多数開かれ検討されてきた<sup>2)</sup>。その研究会の報告書等にはそれぞれの特徴があるものの、「定年制」については定年制の廃止を支持する見解と定年制の維

持を支持する見解とに大別される。

第1の見解では、定年制は働く者の意欲や能力にかかわらず一律に雇用を終了させるものであり、これからの企業は定年までの雇用を保障することが難しくなるので、定年制は廃止し、社会全体として雇用保障に取り組まなければならないというものである。

第2の見解は、定年制は高齢者の雇用機会の維持・確保に貢献していることから、現段階で定年制を廃止することは労働市場の混乱を招くことが考えられる。そのため、高齢者の雇用は、定年年齢の引き上げや定年後の継続雇用制度により図る。そして、少なくとも65歳までは年齢によって働くことが阻害されることのない就業システムを作る必要があるというものである。

このような各界からの声を背景に、高年齢者雇用安定法が改正され、2006年4月より施行された。企業は、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）、③定年廃止、のいずれかの措置を講じることが義務づけられ、65歳までの雇用確保を図ることとなった。施行後1年を経過した時点（2007年6月）において<sup>3)</sup>、いずれかの措置を講じている企業が92.7%（従業員数51人以上）、特に大企業（301人以上）では98.1%に達していた。そして、定年制のない企業は全企業の1.9%、大企業では0.6%に過ぎず、ほとんどの企業が定年制を存続させた措置を取っていた。すなわち、定年制という年齢軸を維持しながら、企業は社会的要請に対応したのである。「年齢」は奥の深い問題であり、この小論において安易に論ずることはできないが、定年制が存続する現状並びにそこに存在する問題を探求するための一つの手掛りとしてコメントを以下に記すこととしよう。

## 5 考察

「年齢」に基づく雇用関係の仕組みが今日なお存続する背景には、二つの主たる要因が考えられるのではないであろうか。第1に、雇用関係が社会全体の中の存在であること、第2に、雇用関係自体が社会関係であることである。簡単に説明しておく。

### (1) 社会的存在

「年齢」は、人の誕生より今日までの生存期間を示す指標であるが、人を社会的存在としてみた時、個々の差異はあるものの、社会総体としては人の成長や社会的営為の在り方を象徴する最も普遍的な指標である。

したがって、「年齢」は、我々の社会における秩序を形成する上で不可欠な基軸の一つとなっており、就学や年金支給なども年齢によりルール化されている。そのため人は年齢に応じた生活や営みが社会的に求められ、また実際に人々はその年齢という指標に基づいて生活を行っている面は少なくない。年齢はだれもが1年に1歳ずつ年をとるため、年齢による秩序は一般に「公平」なルールとして人々に認識され、我々の社会に長く深く根付いてきた。

そしてまた、経済活動を営むために形成される雇用関係においても例外ではない。これまで見てきたように、経済活動において「年齢」が様々な障害になることも少なくなく、中には就業の妨げとなって深刻な社会問題が生じていることもあった。経済活動は、言うまでもなく経済合理性を追求しなければならない、経済原理に基づく職務や成果などの年齢以外の軸によるルールも求められる。そこには同一労働同一賃金の原則を貫く原理も必要となろう。

しかし、雇用関係は、我々の存在する社会の中に成立しているものである。そのため、他の社会と切り離しては存立しえず、他の社会と共通する価値観や文化的基盤の上に存立し、他の社会制度との調和が図られなければならない。就業が、就学や年金とリンクしたシステムであることから、年齢軸を排除することは現実的に難しい。したがって、「定年制」を排除することは、雇用ルールのみならず多くの社会ルールの変更を伴うことになる。年齢という基軸が社会全体の中で重要な役割を果たしていることから、その社会の一部である雇用関係においても貫かれる一つの基軸となるのである。

ちなみに米国では、年齢差別禁止法が存在し、原則定年制が禁止されているが、先任権制という国家形成当時から貫かれた移民国家ならではの社会を秩序づけるルールが雇用関係にも貫かれていると言われている。社会全体の秩序の上に、経済活動を営む社会関係が形成され、経済合理性を追求している点では、いずれの国においても共通していると思われる。ただ、その社会を貫くルールが何であるかは、その国ごとに文化や国民性、価値観により規定されるところである。

つまり、日本の雇用関係においては、年齢軸とその他の性格の異なる複数の基軸が相互に絡み合って存在することとなり、そのためそれらの調和が不可欠なのである。そして、これまで我々は時代のニーズ等に合

わせながら、いくつもの基軸を調整してきた。例えば、いわゆる年功賃金制度も、長期にわたる厳しい査定によって能力や成果等が評価され、年齢軸との調和を図りながら運用されてきたのである。

## (2) 社会関係

雇用関係自体が社会関係であることも、年齢基軸の存続する要因の一つであろう。人々が一つの社会を形成するには社会秩序が必要である。雇用関係という一社会の内側を見た時にも、年齢はその秩序形成に重要な役割を担っている。

定年制は、多数の人が社会を形成し生産活動を実施する時に、社会秩序を維持していくための重要な制度となっていた。多くの企業は、定年までの雇用を前提に人事システムを構築し、定年をもって新陳代謝を図り、定年制を企業運営のための重要な基軸に位置付けていた。これによって、生命体である企業は、成長発展してきたのである。そのため、年齢によるルールが禁止されたときに、いかに新陳代謝を図り秩序形成を行えばよいのかという問題が企業からよく指摘される場所である。この問題を解消するためには、市場原理に基づき自由に労働力の売買が可能な雇用関係を形成する必要があり、雇用のあり方全体の見直しが必要であると言われる。ただ、それを社会が求めているのかどうかは議論を要するところであろう。なぜなら、市場原理は、市場価値が判断の基準であり、多面的人間の営為や様々な社会における価値が捨象される可能性もあるからである。

労働者にとっても、定年は人生の一つの節目であり、人生設計を築く上で重要な基軸として考えられてきた。定年までは雇用をもって生活を維持し、その後年金に基づく新たな生活に入る。つまり、「定年制」は雇用関係という社会関係を秩序づけるために、企業にとっても労働者にとっても重要な基軸となってきたのである。そして、今回の法改正によって、定年制の廃止を選択する企業が極めて少数であったことは、先に述べた広く理解されてきた定年制の機能を、今なお社会は

求めていることを示しているものと思われる。今回、定年前後の環境が大きく変容したことから定年制の意味が動揺したが、少なくとも定年までの雇用の安定、そしてその後は年金に基づく生活が確立するその節目としての役割、つまり定年制の持つ基本的な役割が、実現されなければならないことが再確認されたと言える。

ただ、現在の年齢基軸のあり方が、新たな環境に完全に適応しているとは必ずしも言えず、時代のニーズに対応し、他の諸基軸や他の社会関係と調和した年齢基軸の在り方が求められ、新たな社会の形成が課題となっていると思われる。

- 1) 総務省統計局『労働力調査（詳細結果）』（平成19年平均）
- 2) 代表的なものに「65歳現役社会政策ビジョン研究会」（1999）、「アクティブ・エイジングに関する懇談会」（1999）、「雇用における年齢差別禁止に関する研究会」（2000）、「総合規制改革会議」（2001）、「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」（2003）、「今後の高齢者雇用対策に関する研究会」（2003）、「規制改革・民間開放推進会議」（2004）、「再チャレンジ推進会議」（2006）がある。
- 3) 厚生労働省「高齢者雇用確保措置の実施状況」平成19年10月19日

## 参考文献

- 戎野淑子（1999）「年齢制限」『活かすルールしぼるルール』中央経済社。
- 戎野淑子（2006）「日本のパート・派遣労働の現状と課題」『世界の労働』第56巻第6号。
- 厚生労働省（2007）「高齢者雇用確保措置の実施状況」平成19年10月19日。
- 櫻庭涼子（2007）「EUの雇用平等法制の展開」『法律時報』79巻3号。
- 清家篤（2000）『定年破壊』講談社。
- 総務省統計局『労働力調査（詳細結果）』（平成19年平均）。
- 濱口桂一郎（2007）「年齢差別」『法律時報』79巻3号。
- 柳澤武（2006）『雇用における年齢差別の法理』成文堂。

えびすの・すみこ 嘉悦大学経営経済学部准教授。最近の主な著作に『労使関係の変容と人材育成』慶應義塾大学出版会（2006年）。労使関係論、労働経済論専攻。