

答申第十七号

昭和五七年八月三日

労働大臣 初村 滝一郎 殿

雇用審議会 会長 隅谷 三喜男

昭和五四年六月二五日付け諮問「高年齢者の雇用の安定を図るため、定年延長の実効ある推進策について、立法化問題をも含めて、貴会の意見を求める。」に対し、昭和五六年一月一九日付けの答申第一六号に加え、下記のとおり答申する。

一、定年延長の進展の動向

- (一) 労働省の「雇用管理調査」によれば、昭和五七年一月現在において、一律定年制を定めている企業のうち、六〇歳以上の定年制を採用する企業の割合は四五・八%であり、これに対し五五歳定年制を採用する企業の割合は三五・五%となっており、昭和五五年一月現在においてはそれぞれが三九・七%、三九・五%とほぼ同水準にあったのに比べ六〇歳以上の定年制が五五歳定年制を約一〇ポイント上回るに至っている。さらに、今後、定年年齢を改定することが決まっている企業及び改定することを予定している企業を加えると、昭和五七年一月時点において、近い将来、六〇歳以上の定年制を採用する企業の割合は五六・九%に達するものと見込まれている。
- (二) これを企業規模別にみると、昭和五五年一月現在においては三〇人～九九九人規模においてのみ六〇歳以上定年制が五五歳定年制を上回っているにとどまっていたが、昭和五七年一月現在においては、五、〇〇〇人以上の規模において六〇歳以上の定年制が四七・七%と五五歳定年制の一九・六%を大きく上回るに至っているほか、一〇〇人～九九九人規模を除きすべての規模において六〇歳以上定年制が五五歳定年制を上回るに至っている。

二、定年延長の立法化問題

- (一) 定年延長の立法化問題については、
定年延長は大企業を中心に全体として着実に進展していること、
一〇〇人～九九九人規模においては定年延長の進展があまりみられないこと、
現段階においては中堅規模企業を中心に定年延長についての労使の努力が必ずしも十分でない面もあり、今後とも労使による努力の余地があると考えられること、と

いう点では意見の一致をみたものの、前回の第一六号答申に掲げられた論拠に基づく賛成、反対の意見の対立があったほか、定年延長の今後の展望に関しても、労使の自主的な努力と政府の行政指導の強化により、六〇歳定年は一般化に向けて今後一層進展すると見込まれ、差し当たりは定年延長の立法化は必要がない、労使が自主的に努力し、政府が行政指導を強化したとしても、今後の我が国の経済動向からみて、定年延長の立法化を行わないと「昭和六〇年六〇歳定年の一般化」の実現は期待しにくい、と意見が対立するなど、基本的な対立が解消するまでには至らなかった。

(二) このような状況にかんがみ、当事議会としては、定年延長を推進するため労使及び政府の努力が続けられている現段階において直ちにこれを立法化することには問題があると考えます。

そこで、定年延長の推進については、当面は、引き続き労使の自主的な努力と政府の行政指導の強化により推進を図ることとし、定年延長の立法化問題については、定年延長の今後の進展の動向をみながら、昭和六〇年頃の適当な時期に改めて当審議会において検討が行われることが適当であると考えます。

三、定年延長促進施策の強化

(一) 政府としては、行政指導により出来る限り早期に六〇歳定年の一般化を実現すべく最大限の努力を行う必要がある。

このため、従来の施策の一層の促進に加え、今後、次のような施策を講じていくことが必要であると考えます。

イ 定年延長についての府政指導の強化

政府においては、昭和五七年度から三〇〇人以上規模で定年年齢が六〇歳未満の企業を対象として個別の行政指導を計画的に推進することとしたところであるが、今後ともこの個別行政指導の横極的推進に努めるとともに、特に定年延長への取組みの遅れが目立つ三〇〇人～九九九人の中堅規模企業に対する指導の強化に努める必要がある。

このため、公労使の三者構成による定年延長推進のための検討委員会を早急に設置し、地域別に当該地域の中堅規模企業グループの労使の代表から定年延長実施に係わる諸問題などの実情についてヒアリングを行い、その問題点を把握し、それを踏まえてきめ細かな行政指導を推進する必要がある。

また、現段階では必ずしも十分な行政指導が行われていない三〇〇人未満の企業に対しても、集団指導等により一行政指導の強化を図る必要がある。

ロ 定年延長のための相談、援助の強化

定年延長の実施に伴い人事管理諸制度や賃金・退職金制度の見直しが必要となる場合が多く、このための相談・援助施策の強化が重要となっている。このため、定年延長に関する具体的事例の提供あるいは賃金・退職金のシミュレーションモデル

の活用による具体的なデータの作成サービスの実施等の施策の一層の強化を図るほか、定年延長に伴う諸問題の解決のため、個別企業の求めに応じて民間の人事・労務に関する実務経験者を派遣し、専門的な助言・援助を行う制度を設けるなど、定年延長のための相談・援助施策の強化に努める必要がある。

- (二) 昭和六〇年以降高齢化の波は六〇歳台前半層に移ると見込まれており、六〇歳定年による退職者を含む六〇歳台前半層の雇用就業対策が今後極めて重要な政策課題になると考えられる。このため、政府においては、六〇歳台前半層の具体的な雇用就業対策について実情を踏まえた検討を行うため、学識経験者による研究の場を設置し、この年齢層についての具体的な対策の検討を進めていくことが必要であるとする。