

定年制と労働福祉

平 石 長 久

I 定年年齢の動向

「雇用管理調査」(労働省)によれば、昭和40年代前半に70%もしくはそれ以下であった定年制を採用する企業の比率は、昭和50年代後半には80%台になり、昭和62年には89.2%になっていた。この比率は企業規模や産業で異なり、たとえば、企業規模では、定年制を実施する企業の比率は従業員300人以上で99%以上(5,000人以上で100%)、30~99人では85.6%になっていた。定年制は企業規模と産業のいずれでもかなり普及している。

ところで、定年年齢は一律、男女別、職種別、およびその他の方法が用いられる。これらの中では、一律方式は最も利用が容易で、また、問題も少ないので、この方法は昭和40年代から多く実施され、昭和62年には、定年制を実施する企業の90.1%が一律方式を採用していた。この方法に次ぐのは男女別の方法であるが、この方法を用いる例は次第に少なくなっており、今後、性別による不公平の是正などにより、この方法から一律方式に移る例が増えるであろう。

一律方式では、定年年齢は昭和40年代に55歳が過半数を占めており、小企業を除けば、60歳もしくはそれ以上の年齢は少なかった。その後、定年年齢の引き上げをめぐる各種の事情により、55歳以上の年齢を用いる企業が次第に増えてきた。とくに、60歳を用いる企業が昭和50年代後半から増えて、定年年齢引き上げを求める要望や引き上げへの援助などにより、この年齢を用いる企業が増加し、その比率は昭和59年に50%を上まわり、昭

和62年には53.9%となっている。ちなみに、61歳以上の年齢を用いる企業は昭和40年代にはきわめて少なかったが、昭和50年代後半には、61歳以上の年齢を用いる企業が若干増えて、昭和62年には、実施企業の比率は4.8%になっていた。したがって、昭和62年には、60歳以上の年齢を用いる企業の比率は58.7%で、年齢引き上げの決定と予定を含めるならば、その比率は74.5%(そのうち、60歳が68.1%)になっていた。上述したように、最近では、60歳の年齢が増えているが、いろいろな理由により、61歳以上の例はあまり増えていない。また、60歳未満の年齢もまだ用いられており(昭和62年に41.3%)、たとえば、55歳の例は23%であった。しかし、定年年齢改定の決定や予定を含めるならば、昭和62年に、60歳未満の例は25.6%に減少することになっている。それはともかく、60歳未満の低い年齢を用いる企業では、定年到達者の増える傾向が現われている。

いずれにしても、定年年齢の引き上げでは、従来、厚生年金の年金年齢と関連させたり、高年齢者の雇用を確保させるなどを主要な推進力にしており、また、後者では、たとえば、雇用保険の雇用改善事業なども行われ、とくに、昭和61年に制定された「高年齢者雇用安定法」は定年延長を指すものであった。いずれにしても、現在では、定年年齢は60歳が主要な目標になっており、65歳を採用する例も現われている。ところで、年金制度の改正により、厚生年金や共済年金の被用者年金では、年金年齢は65歳を目標にしている。将来、年金年齢が65歳に引き上げられるときには、定年年齢もそれに応じて引き上げなければならない。

しかし、現在の各種の状況では、多数の企業は定年年齢を65歳に引き上げるのにかなり強く抵抗するであろう。また、従来の定年年齢引き上げの推移からみれば、なんらかの対策を採用しなければ、61歳以上（とくに、65歳）の年齢を積極的に採用する企業が急激に増えるとは、当分の間あまり期待できない。なお、60歳の年齢を用いる例の増加では、定年制普及の推移と各年齢グループ別の定年年齢の変化を組み合わせるならば、60歳未満、とくに55歳および54歳以下の年齢が次第に減少しているのに、56～59歳の間の各年齢グループを用いる企業の比率は、それぞれの時期で多少異なるが、あまり大きく変化していなかった。これらの状況はある期間を費やして、60歳未満の年齢を60歳までにいろいろな方法で段階的に引き上げてきたことを物語っており、55歳もしくはそれ以下から一挙に60歳に引き上げる企業が急激に増加したことを必ずしも意味していないのである。また、一方で定年年齢の引き上げが続いているが、他方、勧奨退職などにより、定年到達以前に雇用を離れる者が多い。このような形の退職について付言すれば、定年制を実施する企業の中には、定年前の早期退職に優遇制度を設けている企業があり（昭和62年に4.2%）、この制度は比較的に規模の大きい企業によく用いられ、たとえば、従業員5,000人以上の企業は50.1%がこの制度を採用している。ちなみに、昭和61年の1年間に、早期退職者が全企業の労働者に占める比率は0.17%で、この比率は大企業で高い。この早期退職優遇制度は形式的には定年前に退職を選択させているが、事実上では、この退職は早期退職という名の解雇といえる。早期退職優遇制度の適用開始年齢は50歳が多く、また、55歳以上と45歳以下もみうけられる。いずれにしても、早期退職優遇制度は、定年年齢引き上げの効果を削減することになる。

それはともかく、60歳の定年年齢を用いるのは大企業に多く、産業では、建設業に多い。中小企業と比較すれば、大企業は60歳の定年年齢を用いる例が多く、早期退職優遇制度を用いる比率も高いし、勤務延長や再雇用の雇用延長制度を採用する比率は低い。また、61歳以上の年齢を用いるの

は比較的に規模の小さい企業に、産業別では不動産産業に多く、とくに、不動産業は65歳を用いる企業が他の産業を引き離して多い。いうならば、主として、小企業がやや高い定年年齢を用いて、年齢の高い労働者を引きうけるクッションの役割を果たしているといえる。定年年齢で付言すれば、最近、経済情勢の停滞を理由にして、すでに引き上げを決定した定年年齢の実施を延期したり、引き上げた定年年齢を引き下げる例が現われている。

II 定年到達者の動向

1. 定年から引退へ

最近、定年到達者が増えており、その増加は61歳以上と60歳未満の定年年齢が比較的に多い中小企業で、また、産業別では、定年年齢に同様な傾向のある製造業でとくにみうけられる。ちなみに、「雇用管理調査」によれば、昭和61年1年間の定年退職では、定年退職者が全労働者に対する比率は0.8%で、この比率は小企業で高く、従業員30～99人では、この比率は1.2%であった。

最近の10年間における離職者の年齢別構成では、55歳以上のグループの占める比率は、昭和50年の11.2%が昭和60年の14.0%までに徐々に上昇していたが、55歳未満の各年齢グループは、このような上昇傾向を示していないので、定年到達者を含む55歳以上の離職者が増えていたといえる。また、離職理由別では、本人の責任と定年による離職の比率は最近の約10年間に若干上昇しており、定年による離職は昭和50年の2.6%が昭和60年には4.7%に上昇していた。なお、契約期間満了の離職理由には、定年後の雇用延長期間を満了した者も含まれていたことになる。それはともかく、定年による離職者の比率が上昇しているのは、一方で定年年齢が引き上げられているのに、他方では、定年到達者が増えていることを示している。その背景には、高年齢者の増加（全被用者のうち、55歳以上が昭和50年に9.9%、昭和61年に12.6%）と、60歳未満の定年年齢の存在が指摘される。ちなみに、昭和58年以前では、60歳未満の定年年齢は過半数を占めており、昭和57年では、定年の対象者

のうち、約3分の1は55歳で定年扱いになっていた。それにしても、戦後の復興期とそれ以後に主要な役割を果たした世代が、次第に定年に到達しているのである。

ところで、60歳もしくはそれ以下の定年年齢では、各人に個人差があるが、ほとんどの人びとは定年到達時にまだ就労可能な状態である。「加齢と職業能力に関する調査」(労働省)では、職種によって差はあるが、60歳以上でも普通に働けるという回答が少なくないし、少数ながら65歳以上でも普通に働けるという回答もあり、これらの人びとは就労可能と考えているのである。また、なんらかの配慮があれば、60歳以上でも働けるという回答がかなり多くなる。このような事情を背景にして、不就業や自営業を選択する一部の者を除いて、ほとんどの定年到達者はなんらかの形による就労を希望する。その希望に応えるために、多数の企業(昭和62年に定年制実施企業の69.6%)は勤務延長や再雇用および両者の併用による雇用延長制度で雇用の場を用意している。

定年到達直後に就職できるのは、定年年齢によって異なるが、「定年到達者調査」(労働省)によれば、80%近い定年到達者は直後に就職し、また、定年到達者のうち3分の1近い人びとが上述した雇用延長制度を利用していた。この制度を利用しない(あるいは、できない)者は定年到達時に雇用されていた企業の子会社や関連会社、および企業の紹介した他の会社に就職していた。雇用延長以外のこれらの方法は定年到達者をできるだけ摩擦を少なくして企業から排出するのに効果的で、余剰労働力を他の会社に移すときにも利用される。いずれにしても、これらの方法による再就職は離職前の企業になんらかの形で結びついており、また、再就職までの期間が短いので、労働者にとって有利である。さらに、これらの方法は雇用延長を適用された者がその後他の会社に再就職する場合にも用いられる。上述したいずれの方法も利用できない者は、公共職業安定所、人材銀行および知人などの紹介、および他の方法により再就職する。しかし、高齢者の再就職では、55歳以上の有効求人倍率は低い(約10年間ほぼ0.1倍)、入

職者の年齢別構成でも、高齢者の比率が低い(同5%前後)のでも示されるように、雇用機会はきわめて乏しく、とくに定年退職者の再就職はきびしいので、定年退職後に再就職までの期間は長くなるのが通例で、再就職を確実に約束されないこれらの求職者は、その間に経済的のみならず精神的にも、不安定な状態を余儀なくされるのである。

いずれにしても、定年到達者は不就業を除けば、雇用、自営業、およびその他の形で就労し、雇用では、雇用延長と再就職が多いが、前者もその後企業を離れて、再就職に移ることになる。雇用延長では、仕事内容の変わらない例が多いし、再就職でも職業の変わらない例が比較的が多い。しかし、再就職では、当人の貯えた知識、技能、経験などをほとんど活用できないか、退職前の職業と無関係な仕事で就労する例もあるが、このような状態の就労は適職がないというのを理由にしており、一般的にもその形はやむを得ないものとして納得させられている。ちなみに、55~69歳で雇用を希望しながら就業していない者では、不就業の理由で最も多いのは適職がないとしており、適職がない者の中では、当人の技能や経験を活用できないという理由が多い。当人の労働能力を活用できない就労は、労働力を無駄に使用する人的資源の浪費である。定年退職者の雇用には、かれらを屈辱と諦観の中で就労させることのないように、十分な配慮が必要であり、高齢者も他に求めるだけでなく、自ら能力の維持・開発に努めなければならない。それはともかく、定年退職者は各種の経路や段階を経て、やがて最終的には稼得活動を停止し、労働市場を去り、年金生活者になる。

2. 定年到達後の就労

定年到達後に被用者として就労する場合に、労働条件の低下が通例で、とくに、賃金の低下がいちじるしい。たとえば、「雇用動向調査」(労働省)では、定年到達者を含む55歳以上の転職者で賃金が10~30%低下するのは約16%で、30%以上低下するのは約24%であった(昭和60年)。また、昭和61年の一般的な賃金では、年齢グループ別の平均賃金の水準は45~49歳の約287,500円(定期給

与)を頂点にし、55～59歳で頂点の約89%、60～64歳で約71%、65歳以上で約65%になり、このように、定年年齢以上のグループの賃金は低くなるのが通例である。なお、定年退職者の再就職では、賃金のかなり低下するのが一般的で、それがあたかも当然であるかようになっており、かれらは不利な立場を強いられている。

しかし、賃金などの労働条件は各種の状況によって異なり、たとえば、「雇用管理調査」(労働省)では、勤務延長と再雇用の雇用延長には、仕事の内容と労働時間は両制度であまり差がないが、役職、資格および賃金には差があり、とくに、賃金では、再雇用は賃金の低下する例が勤務延長より多いし、また、再雇用では、賃金の減少率は20～30%が多い。上述したように、仕事の内容と労働時間は両制度の間であまり変わらないのに、再雇用は賃金が低下し、その低下の幅も大きいので、労働者には不利な制度である。しかし、賃金の低いこの制度は労働費用を節減できるので、再雇用の制度は企業には魅力的である。ちなみに、各種の雇用延長制度のうち、最近の約10年間では、企業規模と産業のいずれでも最も多く用いられるのは、再雇用だけの制度である(昭和62年に定年制実施企業の37.6%)。

これらの雇用延長制度では、昭和60年に実施している企業の約3分の1が、原則として、希望者全員に雇用延長を認めているが、2分の1の企業はとくに必要と認めた者だけに雇用延長を認めており、少数(4%)の企業は各企業の定めた基準の該当者だけを対象者にしていた。希望者全員を認める方法は中小企業に多く、とくに必要と認める者を対象にする方法は、いずれの企業規模でもほぼ半数が実施しており、企業規模による差は大きい。なお、企業の定めた基準の該当者を対象にする方法は、比較的に規模の大きい企業で実施されている。いずれにしても、雇用延長を認める対象を選別する方法では、たとえば、企業に都合のよい一方的な基準や判断による選別などを行う場合に、選別の基準や方法によっては、本質的に経済的な弱者の立場に置かれる労働者は、不当な不利益を被ることになるので、選別には、労働者

に不公平や不利益を与えないように、十分な配慮が必要である。それはともかく、雇用延長には、延長に最高の期間や年齢を設けない例が多いが、それらを設けない場合には、雇用を不安定にする可能性もあり得る。また、最高の期間や年齢は定年年齢に関連をもっているが、それらを定めている例では、期間で多いのは4～5年や5～6年で、1～2年がこれらに次ぎ、一部は6年以上を採用している。年齢では、60歳と65歳を用いる例が多いが、その年齢は定年年齢が59歳以下で60歳、60歳で65歳の例が多くなる。これらの例では、雇用延長制度は定められたある期間もしくはある年齢までの数年間の雇用を約束されるので、定年到達後の就労希望者に雇用を期待させることができる。また、65歳までの年齢や少数ながら66歳以上の例もあるが、これらの雇用延長は人事管理、職務内容と作業環境、賃金制度、労働時間などの再検討により、将来定年年齢を65歳に引き上げる方法や過程を模索させる役割を託すことも可能であろう。

ところで、高年齢者の就労では、健康のためにより、生き甲斐のためになどの理由を挙げる例がよく見うけられる。しかし、「高年齢者就業実態調査」(労働省)では、55歳以上の各年齢グループでこれらの理由を示す例は少数派で、いずれの年齢グループも経済的な理由が圧倒的に多く、65～69歳でもこの理由を示す例が多い。しかも、当人と家族の生計を維持するために就労する例が多く見うけられ、この例は55～59歳で約88%、60～64歳で73%、65～69歳でも62%になっており、補足的に生活の足しにする例はいずれの年齢グループでも10%以下である。上記の状況では、厚生年金の年金年齢(60歳)以上のグループも生計の一部を稼得収入に依存しようとしており、年金受給者の中には、年金の低い者も多いが、かれらは年金が生計を十分に維持できないので、就労を希望することになる。

それはともかく、定年到達者の中には、年金受給者が含まれており、60歳以上では、約80%は年金を受給している。雇用延長で企業に残る者でも約2分の1は年金を受給しており、定年到達時に雇用されていた企業を離れた者は、雇用延長で企

業に残った者より受給率が高いが、雇用延長後に企業に残っていた者も、その後、企業を離れて他の会社に移れば、賃金水準の低下により、受給率が上昇する。年金額と受給者の就業率には、ある関係が見うけられるが、それはともかく、雇用されている年金受給者では、収入の水準により、年金を減額されるので、年金額と就業率をみる場合には、年金が低いので就労する例とともに、この減額を念頭に入れておかなければならない。ちなみに、年金受給者の就労では、全日制の雇用でも、企業が年金の受給を理由に低い賃金を支払ったり、反対に、受給者が年金の減額をできるだけ避けるために、低賃金を希望する例もあり、これらはよく問題にされるが、改善は行われていない。これらは現在の労働に対する賃金の不足分を、過去の労働によって取得した年金で部分的に代替させようとするものであり、賃金の考え方を混乱させたり、あるいは、一般的な賃金水準にも好ましくない影響を与えることがあり得るので、このような例は改善が必要である。

それはともかく、同一年齢グループで就業者と不就業者の年金では、後者の年金が若干高くなっていた。この差は収入の規模による前者の年金の減額が影響を与えているといえる。また、就業者の60歳代前半と後半の年金では、後者の年金が若干高くなる。この理由の一部として、年齢の高くなるにつれて賃金の低下するのが影響しているといえる。

なお、定年到達者の家計補填について付言すれば、定年到達後になんらかの形により雇用の場で就労する場合に、一応稼得収入があるので、家計の補填を必要としない者がかなりおり、この中には、生活様式や生活水準の修正や工夫により、補填を必要としない例も含まれるであろう。しかし、ほぼ半数もしくはそれ以上はなんらかの形による補填を必要としている。定年到達後も被用者として就労を続ける場合に、生活の様式や水準の大きな変化を余儀なくされる完全な引退者と異なり、被用者は労働者生活を継続する各種の事情により、生活の様式や水準が、定年到達前の状態をできるだけ引き続き維持しようとする傾向をもつことに

なるが、定年後の就労では、賃金が低下するので、家計の補填が必要であろう。家計の補填で比較的によく用いられるのは、退職金や貯金の取り崩しと配偶者の就労で、前者は他の会社で再就職した者の比率が、雇用延長で企業に残った者や企業の子会社に雇用された者より高くなる。また、勤務延長と子会社への雇用では、退職金や貯金に依存する比率は後者が高い。これらの相違の理由には、子会社や他の会社で賃金の低下率の大きいのを挙げることができる。

III 労働福祉の対応

1. 公的な対応策

定年退職に対応する労働福祉は、基本的な役割を担当する公的な部分と補足的な部分を担当する私的な部分に大別される。また、私的な部分は企業と労働者のそれぞれの部分に分けられるが、本稿では、労働者自身の活動による部分を省略する。なお、定年退職者にとって、健康や医療は所得とともに基本的な不可欠の課題であるが、本稿では、所得の部分だけを取り上げる。

公的な労働福祉は社会保障（とくに、社会保険）とその他の分野に分けられ、前者では、通常、年金制度がよく取り上げられる。一般的には、年金制度はこの給付部門だけを単独で個別的に取り上げており、他の給付部門やその他の分野という複数の組み合わせる例は比較的に少ない。それはともかく、年金制度のうち、老齢年金は定年退職者の喪失所得を代替（補償）して、消費能力を維持させ、ある水準以上の生活水準を確保させる役割をもっている。また、この年金は老齢な労働者が稼得活動を停止して、労働市場から引退し、労働市場で若年労働者と交代する世代の更新を円滑にさせる役割ももっている。

老齢年金はこれらの役割を十分に果たし得る妥当な水準などの内容をもっていなければならないが、また、定年退職後に直ちに年金生活に移ることができるように、年金の支給開始年齢（年金年齢）と定年年齢を一致させるのも必要である。最近、旧厚生年金の年金年齢であった60歳を定年年

齢にする例が増えて、年金年齢と定年年齢の差による問題は、一応かなり改善されるようになった。しかし、年金制度の改正により、新しい被用者年金（厚生年金と共済年金）は、将来の年金年齢に65歳の目標を設定されている。

ところで、定年年齢引き上げの決定と予定を含めても、昭和62年には、65歳の定年年齢を用いるのは3.6%にすぎなかった。ちなみに、61～64歳が2.6%、66歳以上が0.2%であった。それはともかく、将来、65歳の年金年齢に定年年齢を一致させるには、後者を65歳に引き上げなければならない。しかし、現在の定年年齢では、65歳はきわめて少ないし、また、本来、定年年齢を引き上げるのは困難で、今後の年齢引き上げでも従来のように、年齢の引き上げには、退職金や賃金支払額の増大、人事管理、およびその他各種の問題などを理由にする困難が予想される。したがって、定年年齢を65歳に引き上げるのは容易でないし、また、65歳の定年年齢が一般的な形になるまで普及するには、かなりの時間が必要であろう。さらに、定年年齢の引き上げは各種の問題を伴うが、年金年齢の引き上げは定年年齢の引き上げに伴うそれらの問題への対処も求めることになったのである。いずれにしても、年金年齢の引き上げは定年年齢の状況に応じて実施すべきである。

年金制度以外の分野では、定年到達者への雇用保険による対応策とそれ以外の対応策に分けられる。雇用保険は失業給付の分野で高年齢求職者給付と65歳以上の定年などによる退職者への給付を用意しているが、前者は労働市場からの引退を予想した一時金の給付で、後者は一般的な被保険者と同様な求職者給付を約束されている。前者はともかく、後者は雇用機会に結びつく可能性を期待させるが、55歳以上の低い有効求人倍率や高年齢入職者の低い比率でも示されるように、高年齢者の雇用機会はきわめて乏しいので、上述した可能性はほとんど期待できない。いずれにしても、これらの給付は所詮失業給付であり、雇用による定期的かつ恒常的な所得の確保には結びつかないものである。また、雇用保険は各種の雇用対策事業（いわゆる4事業）を実施しており、これらの事業

は高年齢者（とくに60～65歳）の雇用に関する各種の活動も含んでいる。しかし、これらの事業はいずれも事業主を対象にしており、それぞれの個別的な定年到達者は、それらの事業による直接的な利益を約束されるものではないのである。また、昭和61年には、従来の「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」を改正した「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）が制定され、この法律は定年引き上げ（目標は60歳）による雇用確保、高年齢者などの雇用促進、定年退職者などの就業機会確保などを含んでいる。しかし、この法律は事業主にいわゆる努力目標を示したものであり、雇用の維持や確保について事業主に義務の強制や罰則を含んでいないので、個別的な定年の到達者や退職者に雇用を約束するものではないから、かれらはこの法律によって定年到達後に雇用による収入の確保を保障されるわけではないのである。

2. 私的な対応策

定年到達者への企業の対応策は退職金とその他に分けられ、その他は各種の多様な手段を含んでいる。退職金制度の普及率は89%で、中小企業退職金共済制度を利用する中小企業でも退職金制度はかなり普及している。退職金制度では、一時金の年金化が進んでいるが、「退職金制度・支給実態調査」（労働省）によれば、昭和60年でも、一時金だけの制度は51.9%を占めており、また、一時金と年金の併用には一時金の選択が少なくないので、退職金は依然として主に一時金の支払い形態を用いている。

ところで、かつて、退職金は主として一時金で、住居の取得、子供の教育と結婚などの費用に充当され、それ以外では、厚生年金の受給まで生活を支える補完的な機能を主要な役割にしていた。しかし、60歳の定年年齢が多くなってきたので、60歳の定年退職は多数の人びとが厚生年金の受給に一応結びつく形になり、厚生年金を受給するまでの補完的な退職金の役割は、基盤である厚生年金を補足する役割に変わってきた。つまり、退職金の役割は欠けている部分を補う補完性から不足分

を補う補足性に移ってきたのである。定年年齢の引き上げは、退職金の役割をこのように変化させたし、また、厚生年金を補足するために、退職金の年金化がより一層望まれるようになってきた。ちなみに、退職金の年金化促進には、一時金の原資の規模の膨張とその確保を年金で緩和しようとする企業の立場、老後の生活保障充実という役割の重視など各種の理由も存在している。

それはともかく、退職金には、住居の取得、自営業への転換などのような使途目的、受領した退職金の運用や税金対策などの目的が依然として存在するので、これらの例には、退職金は一括払いが選択されるし、使途目的によっては、一括払いが望ましいこともあり得る。したがって、一時金の希望者は多いので、退職金の年金化には、一時金の選択を含む弾力的な支給方式が望まれるだろう。昭和50年以後、一時金と年金を併用する制度の比率が次第に上昇しているのは、そのような事情によるものといえる。しかし、一時金では、公的年金を補足する機能が十分に果たされないので、退職金を年金で支払う形が望まれるが、年金の形にすれば、課税の問題が残ることになる。

また、60歳未満の定年年齢を実施する例では、厚生年金の受給までの生活資金という退職金の補完的な性格は、依然として残っている。なお、新しい年金制度が目標にしている65歳の年金年齢引き上げに応じて定年年齢を引き上げなければ、退職金の役割は再び補完的なものになってしまう。

ところで、退職金は賃金の領域に属しており、企業年金も賃金の領域で取り上げるが、本稿では、これをめぐる議論は省略する。企業年金は退職金の年金化とそれ以外に分けられ、企業年金制度は適格年金、調整年金（厚生年金基金）、企業独自の自社年金などに分けられる。これらのうち、調整年金は複数の企業が協力する形で中小企業もかなり利用するようになってきた。「退職金制度・支給実態調査」（労働省）によれば、昭和60年に最も多く用いられたのは、制度の性格や企業に有利な特殊性から適格年金だけの制度（昭和60年に66.3%）で、適格年金と調整年金の併用が12.3%になり、それ以外では、自社年金の制度（同12.2

%）、および調整年金だけの制度（同8.3%）の順になっていた。

定年到達へのその他の対応策は、主としていわゆる企業福祉（福祉厚生）に属している。賃金や労働時間などの基本的な労働条件と異なり、企業福祉はいわゆる付加的な労働条件とされており、この部分には、定年到達への対応策になんらかの形で一応結びつく例として、財産形成貯蓄と財産形成年金、各種の形態や方法による共済制度、私的保険、持ち株制度による資産形成、およびその他の制度が含まれる。もっとも、これらの制度の提供は企業規模や産業によって異なり、小企業の労働者は不利な立場に置かれている。これらのうち、多数の企業が利用する各種の共済制度は単独もしくは複数の協力の方式および産業別などの多種多様な制度が実施されている。各種の私的保険は必ずしも退職後の生活保障を意図するものではないが、私的保険の利用も有効で、多数の企業が利用しており、「賃金・労働時間等総合調査」（労働省）では、私的保険制度などへの拠出（労働者1人当月額）は、企業規模による差があまり大きくない。その他の方法には、間接的に所得の確保などを援助する方策として、定年退職後の転換を目指して在職中に実施される技能や職業の教育・訓練への援助、定年退職準備（指導・相談など）、転職・再就職への援助などを含んでいる。ちなみに、定年退職後の労働者を対象とする制度で付言すれば、上述した労働省の調査では、昭和58年に、各種の制度を実施する企業の割合は約42%で、このような制度はかなりの比率で利用されていた。定年退職者に対するこのような制度は企業年金を含んでおり、定年退職者の生活保障には、企業年金はきわめて重要な部分である。

上述したように、定年到達と退職への企業の対応には、在職中から退職後まで多種多様な対応策が実施されている。最近では、生涯福祉の観点から、退職前と退職時およびその後の対応策がかなり重要視されており、上述した定年退職者への制度の調査では、この制度を実施する企業が前回（昭和50年）の調査より増えている。いずれにしても、企業はこれら以外も含めて各種の企業福祉を

実施しているが、資金に制約があるので、すべての領域にわたって、企業福祉を今後も引き続き拡充するのは困難である。したがって、後述するように、多くの企業は企業福祉の再検討や再編成を進めながら、その中で定年退職者への対応策を取り上げており、このような活動は今後より一層重要視されるようになるだろう。

IV 将来の課題

定年制はかなり普及し、現在では、定年制の実施が一般的な形になろうとしている。また、定年年齢は60歳の定年年齢が過半数になり、今後も60歳定年が増加すると期待される。

定年制のこのような状況に対して、勤務延長や再雇用などの雇用延長制度もかなり採用されている。しかし、この制度を採用しない企業の比率が徐々に上昇している。しかし、退職金の割り増しなどを用いる早期退職優遇制度や勧奨退職などによる定年到達前の早期退職は、名目的には当人の選択という形を用いているが、事実上では、早期退職を余儀なくされた解雇といえる。さらに、定年年齢では、すでに決定した60歳への引き上げ実施の延期は企業の約束違反であり、また、一度引き上げた60歳を再び引き下げるのは、年齢引き上げの一般的な方向に逆行するものであり、これらは一方的に労働者に犠牲を強いていることになる。

それはともかく、将来65歳を年金年齢にしようとする新しい年金制度のもとで定年退職から年金生活に直ちに移行するには、定年年齢を65歳に引き上げなければならない。しかし、定年年齢を65歳に引き上げるのはかなり困難で、当分の間あまり期待できないし、しかも、年齢の引き上げは各種の課題を伴うことになるのである。

ところで、人為的に設けたある年齢への到達を理由にして強制的に雇用を離れる定年制で付言すれば、労働が休息を伴うように、長い労働生活から引退して、その後に休息の生活を過ごすのは、引退の時期とその後の生計確保によっては、妥当な生き方である。また、人間は生涯を労働だけで過ごすために生きているのではないから、長い労働

生活の後にある年齢で引退し、年金や貯蓄などである妥当な生活水準を確保しながら、余生を楽しむ時間が残されて然るべきである。なお、若年労働者と円滑に交代するためには、老齢な労働者がある年齢で労働市場から離脱するのも必要である。これらからみれば、定年制はそれなりに意義をもっていることになる。しかし、稼得活動からの完全な引退には、所得保障や健康、その他各種の理由により人びとの間でかなりの個人差があるので、一律に何歳で引退すべきだということとはできない。

それはともかく、現在の一般的な各種の状況からみれば、60歳の定年年齢で稼得活動から完全に引退するのはあまりにも早すぎる。新しい簡易生命表では、男子の平均余命は60歳で19.7年（女子は23.6年）で、これでは残された時間が長すぎる。なお、多数の人びとは60歳ではまだ一応就労可能で、定年年齢を65歳に引き上げても、就労への配慮と雇用の場を与えられるならば、60歳以上の多数の人びとは労働に従事できるだろう。定年年齢の引き上げには、就労を可能ならしめる諸条件の整備が必要である。それにしても、70歳では、平均余命として残された時間は約12年で短くなるし、また、健康や体力がかなり減退している者も増えているので、余生を十分に楽しむこともできないだろう。残された時間を趣味や余技などに利用したり、専門外のなんらかの分野で稔りを結実させることなどを希望する者もあり、それらに必要な時間を残すのであれば、一般的な労働者では、65歳か67歳ぐらいが完全な引退に適切な時期といえる。もっとも、65歳以前、あるいは、70歳以上で引退を選択する者もいるだろう。ちなみに、完全な引退後の時間の過ごし方は各人によって異なり、なかには、残された有り余る時間の消化に途方に暮れる者もいるだろう。今後、定年制に関連して、引退後の余暇対策も一つの課題になるであろう。

ところで、定年到達後の完全な引退者への所得では、前述したように、基本的な役割を果たす公的年金は、稼得活動からの引退者に一応の生活水準を確保させ得るものでなければならない。しかし、本来、公的な各種の対策は内在的および外在

的な理由による限界をもっており、活動はその限界で制約され、公的年金も例外ではないので、その保障水準は制約される。したがって、各種の私的手段で公的年金を補足する3本足の対応策が必要である。その対応策の有効な実施には、3本足のそれぞれに役割を十分に果たさせる条件が整備されていなければならない。それらが整備されていなければ、3本足を組み合わせた機能は期待できない。3本足のうち、企業の担当する部分は前述した各種の企業年金などを含んでおり、これらを複数に組み合わせる例が多い。本来、単一の仕組みだけよりも、複数の仕組みを組み合わせる方法は効果をより強化できるので、複数の方法が望ましいし、そのように効果的な方法の普及が期待される。しかし、公的手段と私的手段の組み合わせでは、私的手段は公的手段を代替するものではなくて、あくまでも前者が後者を補足するのであり、また、私的な分野の役割を強調して、公的な分野の役割に後退や縮小をもたらすようなことは許されない。

それはともかく、企業の対応策は公的な制度の不足を補う補足性とともな、企業が独自に実施する自主性と任意性を特色にしている。しかし、自主性と任意性は産業、企業の規模や業績および資金、労使関係などにより、各種の格差を生じさせるが、企業間や労働組合間の横断的な連携や協力を欠く場合に、そのような格差が生ずるのは当然である。その格差は労働者に不公平や不利益をもたらすので、それらをできるだけ回避するために、格差を小さくするには、企業福祉に横断的な連携や協力の効果的な利用と企業福祉の共同化が必要である。しかし、労働組合は企業別の形態をしており、労使間で企業福祉を団体交渉に取り上げても、企業間の横断的な連携がないので、団体交渉で得た成果は企業の枠を超えることができない。ちなみに、近年、労働組合の組織率は低下し、組合員数も減少する傾向が現われている。それらの状況はともかく、企業福祉は団体交渉の重要な項目に含まれている。また、企業福祉は企業の労務管理、生産性向上、企業間競争などに利用する役割も託されており、主として、企業内の従業員を

対象にしているので、閉鎖性の特色をもっている。企業間格差の縮小には、利潤追求を優先させる企業が、閉鎖性をどこまで緩和して、企業間の連携や協力を実現するのかということが課題になる。ちなみに、複数の中小企業が協力して厚生年金基金を設ける例が増えているが、企業間だけでなく労使間の共通の利益を求めるこのような形の協力は、その役割が期待されるので、調整年金だけでなく、他の分野も含めて、企業の理解と協力を推進し、活動の拡大が望まれる。なお、中小企業では、中小企業退職金共済制度の一時金に年金化を求める意見も現われているが、この年金化も課題に含まれる。

いずれにしても、企業福祉の費用はいわゆる法定福利の費用とともに、労働費用に属しており、また、企業福祉の費用は従業員を一括した形で支払う団体賃金で、たとえば、企業年金はその典型的な例である。最近、一般的な賃金の上昇は鈍化しており、このような状態のときには、団体賃金の形で企業福祉の拡充を図り、付加的な労働条件を改善する必要がある。しかし、企業福祉の資金と活動には限界があるので、制約された範囲内で拡充を進めることになるが、多種多様な領域を網羅的にカバーして活動を展開するのは困難であるから、企業福祉の種類と内容を検討したり、選別して、企業福祉の効率化と近代化を図る必要がある。ちなみに、効率化を図るのはいわゆる合理化と称して活動と制度の廃止や縮小を図るのではなく、効率的な制度の実現を意味しており、最近、企業福祉の近代化と効率化を図る傾向が現われている。つまり、企業福祉は価値観と欲求の多様化した労働者の希望と満足を考慮しながら、重要な部分を選択して強化し、企業福祉全体の均衡を図るように、再編成を迫られているのである。しかも、高齢化社会の到来に対応するとともに、企業内の従業員の平均年齢の上昇への対応も必要であり、企業福祉では、定年到達者の増加およびかれらの退職後の対策の問題は、避けられないものになっている。とくに、高年齢者や定年退職者の問題は、労使のそれぞれに独自のものと同時に、双方に共通の課題にもなっており、これに対応する

ために、現在の企業福祉は、労使双方が在職中の従業員と定年退職者の双方を含む生涯福祉を重要視するようになっている。今後、在職中と退職後を通して取り上げるこのような生涯福祉は、より一層重要視すべきであろう。また、企業福祉を拡充・強化し、かつ効率的に運用するために、労働者への福祉部門を企業の本体から分離して独立させ、新しい時代に対応させるように、公的な労働福祉と私的な企業福祉を組み合わせで考える総合福祉の方向を目指し、各種の法定福利とともに、調整年金や企業年金およびその他の付加的な給付やサービスなどをその組織に移している例も見られる。この方法は無駄の排除に効果的であり、また、労働者に対して集中的かつ効果的な福祉を提供して、付加的な労働条件の改善を期待されるので、この方法を用いるのが望ましい。

一般的には、定年制と労働福祉はそれぞれの領域で取り上げられ、定年退職者への対応も退職後だけを対象にしたり、また、公的な分野と私的な分野をそれぞれ別々に取り上げる傾向がある。このように、それぞれを個別的に取り上げるのも必要であるが、これでは個々の部分についてはよく理解できても、包括的な全体像の理解や、効果的な対応策の実施は困難である。本来、ある事象には複数の各種の要素が関連しているのが通例で、それらの要素を個別的に追求すると同時に、それらの結果を総合的かつ体系的に組み上げなければ、全体像は把握できないし、したがって、対応もできないことになる。視野と観点を変えて、生涯福祉と総合福祉という立場から、将来の定年制と労働福祉は各種の領域を含めながら総合的かつ体系的に取り上げなければならない。

資料

- 保谷六郎 『中退金制度の活用』 日本労働協会 昭和60年。
 桐木逸朗 『中小企業の福利厚生』 日本労働協会 昭和60年。
 高年齢者雇用開発協会調査研究部 『新定年白書』 高年齢者雇用開発協会 昭和60年。
 藤田至孝監修 『企業福祉新展開の理念と実態』 労務研究所 昭和59年。
 村田多嘉治 『新福祉制度事例百科』 産業労働調査所 昭和58年。
 岡田義晴 『変革期の福利厚生とその理論』 労務研究所 昭和57年。
 労務研究所編 『労使による高齢者福祉対策の実際』 労務研究所 昭和56年。
 労務研究所編 『福利厚生規程総覧』(改訂増補版) 労務研究所 昭和55年。
 国民生活センター編 『年金制度と高齢労働問題』 お茶の水書房 1977年。
 労働省政策調査部編 『賃金・労働時間制度と労働費用の実態』 労働法令協会 ～昭和61年。
 労働省政策調査部編 『雇用管理の実態』 労働法令協会 ～昭和62年。
 労働省政策調査部編 『退職金の支給実態』 労働法令協会 ～昭和61年。
 労働省編 『労働白書』 日本労働協会 ～昭和62年。
 中央労働委員会事務局編 『退職金・定年制および年金事情調査』 労委協会 ～昭和61年。
 Douglas E. Ashford, *The Emergence of the Welfare States*, Oxford (1986) and New York, 1987.
 Benson Rosen and Thomas H. Jerdee, *Older Employees*, Homewood, 1985.
 John Myers, *Old Age in the Welfare State*, Boston and Toronto, 1984.
 Robert A. Hart, *The Economics of Non-Wage Labour Costs*, London, 1984.
 Employee Benefit Research Institute (ed.), *Fundamentals of Employee Benefit Programs*, Washington, D. C., 1983.
 Bernard Casey and Gert Bruche, *Work or Retirement?* England, 1983.
 Jerry S. Rosenbloom and G. Victor Hallman, *Employee Benefit Planning*, Englewood Cliffs, 1981.
 Derek Robinson, *Wage Drift, Fringe Benefits and Manpower Distribution*, Paris, 1968.

(ひらいし・ながひさ 岐阜経済大学教授)