

## 日本労働年鑑 第50集 1980年版

The Labour Year Book of Japan 1980

## 第三部 労働政策

## V 経営者団体の労働政策

## 5 雇用管理の一動向—定年選択制度

きびしい経済事情のもと、いぜんとして雇用問題が労使双方にとって重要課題であることは否定できない。具体的には、ここ数年来今後の労使関係の場における重要課題として問題とされてきた定年問題、高齢・高学歴化問題、退職金問題などが今年度もまた多くの関心を引きおこしてきた。ここ一年ほどの『日経連タイムス』、『日本生産性新聞』をはじめとする経営者団体の各紙・各号でとりあげられている個別企業における雇用管理の紹介その他の記事をも、そこにかかる傾向を読みとることができる。数多い事例のなかで、しばらくつづくであろう低成長・高齢化時代の新たな試みとして、五〇歳に達した時点で労働者に「第二の人生」への選択をさせようとの「定年選択制度」を丸紅を例にとって紹介しておこう。

## 【丸紅の定年選択制度】

まず、同社がこうした「定年選択制度」を実施しようという大きな狙いは、およそ次のような点にある。すなわち「従業員が永年勤務していると自分の能力や適性について十分認識できるものであり、そこで老後の生活設計とあわせて自分をより生かす方向を自分なりに考え、各人が希望する生活設計に合った進路を選択できる機会を与えることが一層本人を生かす道であろう」——いいかえれば、この同社の「定年選択制度」は、「一定の年齢(五十歳)を契機に、それ以降の進路を従来のように限定せず、社員に「選択の機会」を設けることによって(1)自分の特性に合った会社への貢献の方法を考え、自分をより一層生かす方向を見つけ出すこと(2)自分の将来の生活設計に適した進路を選択し、その生活の安定と充実を図ること」が大きな狙いとされている。従って、この制度はいわゆる早期定年制、あるいは早期退職奨励等の「中高年齢層の合理化対策を意図したものではない」(同社)わけだ。

この「定年選択制度」については、同社ではさる七八年七月十三日に、同社労組に対して「実施したい」旨の提案をしている。それに対して現在労組は組合員の意見を聴取しながら検討中だが、同社の話では、ほぼ受け入れられるのではないかと見られている。

制度の内容は、まず、社員が「五十歳」になった時点で、次の三コースのうちのいずれかを「選択」させていこうというわけだ。

(1)従来通りのコース＝これは、五十歳以降も従来の資格で五十五歳まで勤務できるというもの。ただし、「参事」の資格の者については五十八歳まで勤務できることとなる。このコースを選択した者は、「定年退職後」は原則として再採用はされない。ただし、「会社が特に必要と認めた場合」には、「嘱託」として採用されることがあるわけで

ある。その場合は一年以内の「有期」の雇用契約とし、必要に応じて更新されていく。

(2)専門職コース＝これは、「自己の専門を生かしつつ生活安定を指向する」コースで、五十歳で、「退職」として取扱われる。ただし、その後はすぐに専門職として「再採用」されることになる。専門職としての雇用は原則として六十歳までである。このコースを選択し五十歳で退職するときには当然退職金が支払われるが、その退職金の金額は「五十歳時点における「会社都合」支給額」となる。一方、専門職として再採用されたときの「新給与」は、「専門職給与体系」に基づくこととなり、それは従来からの給与から「減額」した一定額でスタートすることになっている。

(3)退職コース＝これは、「社外での可能性を指向する」社員のためにあるコースで、いうまでもなく五十歳で退職することとなるわけである。その場合、当然退職金は有利なものとなるが、具体的には、五十歳で退職しても「定年時(五十五歳、参事は五十八歳)の支給乗率」が適用される上、さらに当人には「手当」として月例給の六ヵ月相当分も加算されることになる。

上記三コースを選択するための「手続き」については、社員の申告制とし、五十歳に達する年度の十二月中に上司経由で人事厚生部長に申告する。特に申告しない場合は、五十歳以降も従来通りの資格(従来通りのコース)で進むものと解されるのである。

そして「コースの決定」は本人(社員)の申告に基づき、会社が総合的に勘案した上で、翌年一月中に決定することとなる。決定したコースの適用は翌年の四月一日から。従って、「専門職コース」「退職コース」の選択者の「退職扱い」は三月三十日となる。

以上が制度の概要である。ただし、来年度はこの定年選択制度の実施初年度となるため次のようなことになるわけだ。(1)コースの決定は、五十歳以上の全社員に対して行う(2)退職コースの者の退職一時金は、各自の年齢に応じ、加算額部分を按分比例し算出する(3)専門職コースの者の雇用および専門職給は、以下のような特別のもので行う。専門職コースを選択した者の雇用および専門職給与は、まず雇用は五十～五十一歳の者は「原則として六十歳まで」。五十二～五十三歳の者は「同五十九歳まで」。五十四～五十五歳の者は「同五十八歳まで」となる。またその専門職給は、五十歳の者が「退職時の八〇%を基準」として支給されるほか、以下、五十五歳までは一歳年齢があるごとに一%ずつ低い額となっていく。

要するに、同社のこの「定年選択制度」というものは、社員各自がその能力や適性および「生活設計」を考えた上で(1)五十五歳まで働きたい(2)賃金はやや減るが、六十歳までは勤務していきたい(3)五十歳でやめたい——とする場合、それを可能にできるように配慮しようという試みのわけである。とくに「専門職コース」は「雇用延長」をもたらすものといえるわけで、大きなメリットが考えられるのである。

なお、同社には現在「専門職制度」が設けられている。この制度によると、社員は五十五歳で定年となったあと専門職として三年間(五十八歳まで)再採用されることになっているが、これは「定年選択制度」が実施されると同時に廃止されることになる、という。  
(『日経連タイムス』一五一三号より引用)

日本労働年鑑 第50集 1980年版

発行 1979年11月10日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月25日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1980年版(第50集)【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---