

日本労働年鑑 第51集 1981年版  
The Labour Year Book of Japan 1981

特集 定年制・年金問題

その1 定年制

1 戦後の定年制問題の推移

今日、定年制問題という場合、公務員関係を別とすれば、いわゆる定年延長問題を意味する場合が多い。だが、戦後の定年制問題の推移を概観すると、大別して、(一)定年制の導入、普及の時期(戦後～「高度成長」期以前)、(二)定年延長を含意しつつ、定年制が一つの「社会問題」化していった時期(「高度成長」期)、(三)いわゆる定年延長問題が、重要化している時期(「高度成長」末期～低成長期)に区分できよう(後掲「戦後から今日までの定年制に関する略年表」参照)。

定年制の導入、普及の時期

第二次大戦中、成年男子の労働力不足で一時廃止されることの多かった定年制は、戦後一九四九年頃までに、大企業を中心に急速に広まった。これは各企業とも、復員等により非常に多くの「過剰雇用」をかかえていたとはいえ、戦後労働組合運動の急速な発展のもと、当初人員整理も困難であり、それゆえ、定年制に、頼らざるをえないという事情が大きかった。こうして、戦後初期、急速に定年制の導入、普及がみられたが、同時に人員整理も、一九四九～五〇年、大規模かつドラスチックにおこなわれた。こうした人員整理と相まって、定年制もいっそうの普及をみた。

一九五八年に実施された日経連の調査によれば、当時定年制を有する企業の約四割が、四五～四九年の間に定年制を設けたが、その後も急速に普及し、五八年当時の定年制の普及率は、調査対象三四八社のほとんど一〇〇%に近い高率を示した。

「社会問題」としての登場

やがて、五五年以降の「高度成長」の開始とともに、定年制も一つの「社会問題」として登場する気配を示しはじめた。その契機はいろいろあるが、さしあたり、一九五四年に厚生年金の支給開始年齢が五五歳から六〇歳に繰り延べられたことがあげられる。要するに、当時支配的であった五五歳定年年齢と年金支給開始年齢とのギャップが生じたのである。さらに、急速な技術革新と「合理化」の進展のもと、中高年労働力の熟練の旧式化、雇用不安が次第に深刻化した。そうしたなかで、労働組合の側でも、総同盟、総評をはじめ、定年延長の方針をかかげはじめた。また政府・経営者サイドでも、マン・パワー(人的能力開発)政策の一環として中高年労働力の活用の観点から、定年延長、再雇用促進などの方向をうちだしはじめた(以上、略年表参照)

そうした状況を反映し、六〇年代後半には、大企業を中心に小きざみの定年延長がすすみはじめ、また定年延長にいたらないまでも勤務延長・再雇用制度など、事実としての雇用延長も広がった。もっとも、この間、中小企業では逆に、それまでなかった定年制が急速に普及し、この点で大企業とは対照的であった。

定年延長指向

いわゆる定年延長指向、その実現にむけての動きは、七〇年代に入ってとくに顕著になった。急速に進展しつつある労働力人口の高齢化、中高年労働力問題の深刻化が、その背景にあった。

一例を労働省にとると、六〇年代末に定年延長の方向を唱導したのち、積極的労働力政策の観点から、一九七二年には、「第二次雇用対策基本計画」の計画期間中、つまり七六年度(五年後)には、六〇歳まで定年を延長するというかなり具体的なガイド・ポストを提示するにいたった。もちろん労働省だけでなく、労働大臣の私的諮問機関である「雇用政策調査研究会」、「賃金研究会」、「労働者生活ビジョン懇談会」なども、あいついで定年延長に関する提言をおこなった。こうした動きのなかで、七三年、定年延長推進の誘導策として「定年延長奨励金給付制度」が発足した。

他方、経営者側、たとえば日経連も七三年、「定年延長問題に関する見解」を発表し、賃金体系を職務、職能給中心にすることや退職金の膨張規制を唱えつつ、漸進的に一律延長の方向にむかわざるをえないとした。

労働側の定年延長要求も、制度・政策要求の一環として、七〇年代に入って強くうちだされるようになった。しかもそれはたんに一般的要求になっただけでなく、要求としての重みをも増すようになった。そして七五年には労働四団体の雇用限定共闘の一環として、全事業所の定年を当面六〇歳に延長する強力な措置が要求された。

こうして、定年延長をめぐるのは、政・労・使それぞれ基本方向については考えを同じくし、その実現は必ずしも困難ではないかのごとき様相を一時、呈した。七四年の雇用保険法の制定にあたっては賛否両論あったが、その一環として、中高年齢者雇用対策として「高年齢者雇用奨励金」「継続雇用奨励金」「定年延長奨励金」などが制度化され、また、雇用開発事業の創設と「中高年齢者雇用開発給付金」制度(七四年)が確立され、企業主にたいする給付金制度による定年延長、雇用促進の助成措置がとられることになった点は注目してよい。

## 低成長下の定年延長問題

しかし、雇用保険法の制定前後から、わが国経済は長期の経済不況におちいり、雇用・失業情勢は二十数年来経験したこともない深刻な事態をむかえた。「低成長」下での産業構造の「構造改革」政策がすすむなかで、企業は自らの生産体制の再編成とあわせて、(1)時間外労働の規制、(2)新規採用、中途採用の停止、人員の大幅削減、(3)臨時工・社外工の大量整理、(4)下請企業の再編成等による中小企業労働者の解雇、(5)一時帰休の実施と「余剰人員」の配転・出向・整理、(6)希望退職募集と指名解雇など、「人べらし」中心の「減量経営」策を強行し、このため労働者のあらゆる階層に雇用・失業不安が拡大した。とりわけ、六〇年代におけるさまざまな雇用対策の展開にもかかわらず、雇用不安の拡大していた中高年齢労働者をめぐっては、この不況のもとで、大量の「希望退職」、定年年齢の引下げ——たとえば「選択定年制」、退職金支給条件の改悪、賃金の頭打ちなど労働条件の悪化と雇用不安が進行した。

この雇用情勢の悪化はは定年退職後の再就職をもきわめて困難なものとした。

こうした事態のなかで、労働組合の中高年齢者の雇用安定・定年延長要求(当面六〇歳)もいっそう強まった。また、中期労働政策懇談会「環境変化に対応した労働政策の中長期的課題と展開の方向に関する提言」(七八年七月二〇日)、日本人事行政研究所「平均寿命七〇歳時代に相応しい新人事管理制度の方向」(七八年八月二二日)、経済同友会「新しい雇用秩序のあり方」(七八年一月二〇日)など政府諮問機関、研究機関、財界から定年延長促進と雇用慣行の見直しを求める提言が相ついでおこなわれた。

さらに七九年に入ると、定年延長問題は新たな具体化の局面を迎えた。鉄鋼、私鉄などがその代表例である。そして、他方で七九年から八〇年にかけて、公務員にたいする定年制導入が急速に具体的日程にのぼった。むしろそれ自体は定年延長を指向するものではない。それゆえ民間にたいしては、六〇歳定年延長への刺激的要素をもちうるが、他方、公務員にたいしては、さしあたって事態改善的といえるかどうかなど、賛否両論が相半ばしている。

いずれにしても、低成長下、定年延長問題は、年功賃金、退職金、年金、財政問題とからみ、新しい局面を迎えている。その背景には高齢化社会の到来と高齢労働者をめぐる諸問題が深刻に横たわっている。

#### 定年制問題に関する略年表

- 一九四五～四九年 戦後の人員整理の動きの中で定年制が急速に広まる。
- 一九五四 厚生年金保険法の大改定がおこなわれ、支給開始年齢が五五歳から六〇歳に引き上げられる。
- 一九五六 地方公務員の定年制法案が国会に提出されたが廃案となる。
- 一九五九 総同盟が六〇歳を目標にした定年延長を運動方針にかかげる。
- 一九六一 政府関係機関により「中高年齢者雇用促進協議会」が設立される。私鉄総連六〇歳定年を要求し、五六歳で妥結する。

一九六三 経済審議会が「人的能力政策に関する答申」を発表し、定年制の弾力的運用と公的年金制度などの社会保障制度の充実を唱える。総評も定年延長を運動方針にかかげる。

- 一九六四 労働省、日経連、日商などにより「中央雇用対策協議会」が設立され、技術・技能を有する従業員の定年延長・再雇用などによる高年労働力の活用をうちだす。
- 一九六六 「雇用対策法」が制定され、そこで中高年齢者等の職業安定のために中高年齢者雇用率の設定などが定められる。

一九六七 労働大臣が「定年延長についての見解」を発表し、定年延長が労使の話し合いのうえにたって実現されることを期待するとともに、定年延長後の年功賃金、退職金制度の機械的適用については善処すべきであるとした。

一九七二 労働大臣の私的諮問機関である「雇用政策調査研究会」が六五歳を目標とし当面六〇歳まで定年年齢を延長することとした。「第二次雇用対策基本計画」が発表され、計画期間中(七二～七六年度)に六〇歳定年の実現を提唱する(七三年三月閣議決定)。

労働大臣の私的諮問機関である「賃金研究会」「労働者生活ビジョン懇談会」があいついで定年延長に関する提言を発表し、前者は五五歳以降の年功賃金・退職金の累進性の再検討を、後者は五年間程度のあいだに六〇歳定年が一般化することを目標とするよう提唱した。

一九七三 日経連が「定年延長に関する見解」を発表し、賃金体系を職務・職能給中心にすることや退職金の膨張規制を唱えつつも漸進的に一律延長の方向に向かわざるをえないとした。

- 「雇用対策法」が改正され定年延長奨励金制度が発足した。
- 一九七五 「生涯設計計画」が当面の目標として定年を六〇歳まで延長することをうちだす。労働四団体が全事業所の定年を当面六〇歳に延長する強力な措置を要求する。

一九七六 「第三次雇用対策基本計画」が答申され、六〇歳までについては定年延長の促進、六〇～六四歳については再雇用、勤務延長を含む再就職促進、六五歳以上層については、能力に対応した社会参加の機会確保等が提唱されたが、定年延長の達成目標は明示されなかった。

一九七七 労働省の委託研究機関である「賃金制度研究会」が報告を発表し、定年延長のためには四五～五〇歳以降の年功的自動昇給システムと退職金の累進性の修正が必要であることを強

調した。

一九七八 中期労働政策懇談会が「内外経済環境の変化に対応した労働政策の中長期的課題と展開の方向に関する提言」を発表した。

日本人事行政研究所が「平均寿命七〇歳時代に相応しい新人事管理制度の方向」と題する提言を発表した。

一九七九 「関西産業労使会議」が六〇歳定年で原則的に合意する。

日経連が高齢化問題小委員会報告を発表した。

人事院が国家公務員に六〇歳定年制導入の見解を政府に提出する。

「第四次雇用対策基本計画」が答申され、計画期間内(七九～八五年度)に六〇歳定年の一般化が提唱された。

鉄鋼労使が六〇歳定年への段階的延長で合意する。

私鉄労使が八五年度までに六〇歳定年を実現することで合意する。

日本労働年鑑 第51集 1981年版

発行 1980年11月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

労働旬報社

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1981年版(第51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>)

---