

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

3 定年延長をめぐる政府・経営者の政策

(1) 政府の政策

第二次雇用対策基本計画(七三年)

定年延長に関する政府のある程度具体的な政策は、七三年一月に閣議決定された第二次雇用対策基本計画に遡る。同計画ははじめて定年延長の目標(六〇歳)を明らかにし、達成期限(七六年度)を明記した。また、同時期に発表された労働大臣の私的諮問機関である「賃金研究会」の報告——「定年延長と賃金制度」のなかで定年延長時の年功賃金・退職金の累進性の再検討が提唱されるなど、七〇年代初頭に政府の定年延長対策の原型はほぼできあがっていた。七三年一〇月には雇用対策法が改正され、定年延長促進のための事業主にたいする援助制度が発足した。しかし、その後、七三年のオイルショックにひきつづく長期不況局面において、定年延長の気運が遠のくなかで七六年六月に閣議決定された第三次雇用対策基本計画は定年延長達成目標を明記しなかった。

賃金制度研究会報告(七七年)

労働省筋の定年延長対策がふたたび本格化する画期となったのは、七七年一二月に労働省の委託研究機関である賃金制度研究会(金子美雄座長)が提出した報告「定年延長とこれからの賃金制度——定年延長の円滑な促進のために」である。同報告の骨子はつぎのとおりである。

(1)定年延長の目標は老齢年金の全面的支給年齢である六五歳とするのが望ましいが、当面、老齢年金の一応の支給開始年齢である六〇歳をまず目標とすべきものとする。

(2)現行の年功賃金制度は定年延長の阻害要因の一つとなっており、定年延長を促進し終身雇用制度の精神を維持するためには、その修正が必要である。生計費がピークとなる四五～五〇歳程度以上の年齢層について年功的自動昇給の継続は不要であり、このような層については仕事や能力に応じた昇給システムへの改善が必要である。

(3)退職金の累進性は定年延長のもう一つの阻害要因となっており、今後は一定年齢以上は支給率を頭打ちあるいは低下させることや算定基礎額を修正すること等により、累進性を修正する必要がある。また、早期退職優遇制度や企業年金制度の導入が望ましい。

(4)定年延長の促進のためには人事の停滞とそれにとまなうモラルの低下が生じないように、労働者の能力を重視した配置、昇進、昇格等が重要である。

この報告は以上のような基本的認識の上に立って、定年延長に際していかに賃金制度を改善するか、具体的な方法を提示し、また実際に個々の企業でおこなわれた賃金制度・退職金制度改定の実例を紹介している。

同報告は今日にいたるまで労働省の定年延長推進に関する諸通達のなかで、企業にたいする「定年延長促進のための賃金・退職金制度の改善指導について」活用し、「内容の周知に努める」べきものとされている(七九年一月九日付通達)。その意味できわめて重要な政策提言である。

#### 中期労働政策懇談会の提言(七八年)

さらに七八年七月二〇日には労働大臣の私的諮問機関・中期労働政策懇談会(隅谷三喜男座長)から「これからの労働政策——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」がなされた。同提言は労働政策の中長期的課題全般に言及しており、それらは全体としてその後の政府・労働省の政策形成に、大きな影響を与えた。

提言はその最も重要な課題の一つとして定年延長促進をとりあげている。提言は原則的な引退年齢を六五歳とするとともに、当面六〇歳定年の一般化をめざすこととし、その場合には、「賃金制度研究会報告」と同様に、定期昇給制度や退職金制度の見直しの必要性があると説いている。また、定年延長と同時に企業内の労働者のキャリア形成のためのルール化した人事管理制度の確立を提唱し、労働者が職業生涯の節目ごとに、他の職業への転換をふくめ自らの職業生涯の方向を考え、選択し、それを実現するための教育訓練の機会を与えられるべきであるとしている。

#### 第四次雇用対策基本計画(七九年)

定年延長の気運がもり上がりをみせるなか、七九年八月一〇日に閣議決定された第四次雇用対策基本計画は、ふたたび定年延長の目標を明示し、八五年度までに六〇歳定年が一般化するよう努めるべきことをうたった。この計画は、定年延長のみならず、雇用政策全般にわたり、その後の基本となった重要な計画である。同計画中の定年延長促進対策の骨子はつぎのとおりである。

- (1)定年延長の前提となる雇用賃金慣行の改善のための指導、援助措置の充実を図るとともに、定年延長への企業の努力を一層要請していく。
- (2)定年延長を直ちに実施することが困難な業種や企業については再雇用制度導入を進め、これを定年延長に切り替えるなど計画的、段階的な方法により推進する。
- (3)産業や地域及び企業レベルの労使の会議や事業主の産業別の会議等を活用することにより、当面六〇歳までの雇用延長がなされるよう積極的に働きかけていく。
- (4)定年延長奨励金等の助成措置の充実と積極的活用をはかる。

なお第四次雇用対策基本計画と同時に閣議決定された「新経済社会七カ年計画」も定年延長に言及しており、同様に、八五年度までに六〇歳定年が一般化するよう努めるとしている。

#### 「指導」「援助」による定年延長推進

以上みてきたように、政府の定年延長にたいする原則的姿勢は、定年延長の法的強制の方向にはなく、あくまでも各企業の努力を重視し、政府の役割をそれにたいする側面からの援助・指導に限定している。この点、労働省が八〇年四月に策定した年次雇用計画「昭和五五年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策」は、第四次雇用対策基本計画を踏まえつつ、定年延長についての気運の醸成をはかるため、あらゆる機会を通じて積極的な啓発活動をおこなうとともに、とくに、労使のコンセンサス形成の促進に資することを目的として中央および地方において業種別労使会議を開催することをはじめ、各種の「指導」と「援助」をおこなうことを基本方針としてうたっている。

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>)

---