

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

(4) 経営者の政策

経営者側の定年延長への対応は、従来、労働組合の要求および政府・労働省の行政指導への消極的対応というニュアンスが強かったが、状況の変化に応じて、最近ではむしろ積極的にいくつかの前提条件を打ち出しながら定年延長を促進する中で、現在の終身雇用慣行総体を改変していこうという姿勢に変わってきている。以下、最近二つの経営者団体から出された報告の概要を紹介しておこう。

経済同友会「新しい雇用秩序のあり方」(七八年)

経済同友会が七八年一月二〇日に発表した「新しい雇用秩序のあり方」と題する報告書は、要旨つぎのように述べている。

(1)年功序列賃金および退職金の一定年齢での頭打ち、企業組織面での弾力化といった前提条件が満たされるならば六〇歳定年制の導入は可能である。

(2)その場合においても定年延長は個別企業、業種のおかれた状況により、取り組み方は異なるものであり、一律に法制化すべきでなくスピン・アウト、関係企業、企業グループ等にまでワクを広げてその実現を図る。あるいは再雇用制度の導入も有力な手段である。

(3)定年延長に当たっては、同時に四五～五〇歳で選択定年制を採用し、それにより個人の自主性の確立を促すとともに雇用の流動化を促進することが望ましい。

(4)賃金カーブは四五～五〇歳でピークとしそれ以降は職務、職階の上がない限り賃金の上昇は頭打ちとする。加えて賃金に占める能力給の比重を漸次高め、賃金と仕事との対応関係を密にする。

(5)退職金は一定年齢で頭打ちとするとともに、雇用の流動化を促進するため、定年加算制は廃止すべきである。

(6)ポスト不足による企業活力の低下を妨ぐため、資格制度を整備することにより資格と職位を分離し、さらに、専門職の実質的機能強化のために専門職の純化、多様化を図る。

日経連「労働力高齢化問題小委員会」の報告(七九年)

七九年七月二三日、日経連常任理事会は「労働力高齢化問題小委員会」の報告——「労働力高齢化について」を承認した。同報告は高齢化問題は究極のところ、マクロ的には扶養する人口と扶養される人口とのバランスに破綻をきたさない均衡のとれた

社会を、またミクロ的には個人の生涯設計を通じて安定かつ充実した生活を確保する社会をいかに形成するかにあるとし、そのために企業のとりくむべき課題として、(1)一定年齢までの雇用機会の提供、(2)生涯設計の援助をあげる。前者については、「雇用機会の提供は当面六〇歳までを努力目標とする」とし、日経連としてはじめて雇用延長の目標数字を明らかにした。

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>)

---