

2020(令和2)年度メールマガジン
ライフステージ別でみる新時代令和の都市生活

第六回 ライフステージ『定年退職』編
定年延長から生涯現役へ

「定年退職」とは、あらかじめ決められた年齢に達すると雇用契約が解除となる制度のことですが、60歳定年が一般的で、現在では65歳まで働くことが普通になっています。

ほぼすべての企業で65歳まで働ける制度が導入されていますが、一方、労働人口に占める65歳以上の割合も年々増加しており、働き方のエイジレス社会は着実に現実のものになってきているようです。

日本では高齢化が進み平均寿命が伸びる中であって、定年は延長され、生涯現役が求められています。しかし、今年になって、新型コロナウイルス感染拡大で雇用状況は想像以上に激変し、先行きが読めなくなってきました。人員余剰感が高まっており、雇用環境は劇的に変化し始めています。

人手不足が続き高齢者の労働力に期待を寄せていた企業が、シニア雇用に消極的になるという見方も強くなってきています。

人生100年時代ということもあり、将来は70歳定年、あるいは定年制という概念がなくなり生涯現役時代が到来するかもしれませんが、しかし、一方でグローバル化や競争激化で会社の寿命はどんどん短くなることも予想されており、定年延長どころか「大量早期退職」時代の幕が開くかもしれません。

延長が続く定年退職というライフステージは大きく変わり始めました。

今回のレポートは、70歳定年が目の前に迫っている日本の定年制がどのように変わってきたを追い、定年退職する人たちの生活ステージの変化を見ていきます。

ハッピーリタイアはあるのでしょうか。

2020年度ハイライフ研究所メールマガジン
令和2年12月2日
ライフステージ別でみる新時代令和の都市生活

第六回 ライフステージ『定年退職』編
定年延長から生涯現役へ

目次

はじめに

Iーデータでみる定年延長と定年退職	3
IIー終身雇用とセットの「定年制度」その変遷	6
IIIー65歳・70歳定年延長の現実	9
IVー定年延長のこれからの課題	11
Vー定年延長に潜む長寿社会のリアル	12

執筆者メモ

執筆 マーケット・プレイス・オフィス代表

立澤 芳男(たつざわ よしお)

■出店リサーチ・店舗コンセプトの企画立案

■都市・消費・世代に関するマーケティング情報収集と分析

■元「アクロス」編集長(パルコ)／著書「百万人の時代」(高木書房)ほか

第六回 ライフステージ『定年退職』編 定年延長から生涯現役へ

はじめに

定年制度は、企業の経営課題として人材確保の根底をなすもので、会社に対する信頼感、忠誠心、企業内労働市場の形成(配置転換、転勤等で企業内の流動性を確保)などを可能とする制度で、終身雇用制のもと、労働者の“出口”の制度でもある。

その定年制度だが、「定年」の概念は昭和から平成時代に転じるころから大きく変わった。

定年というと、ひと昔前までは60歳というのが一般的だったが、今日では、年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられたことを受け、企業には段階的に65歳までの希望者全員の雇用が義務付けられており、高年齢雇用安定法の改正で65歳が実質的な定年ということになった。

ただ、65歳までの雇用継続とはいっても、役職や給与がそのまま65歳までキープされるという形はきわめて稀で、多くは60歳の定年時に一旦退職し、その後会社と改めて雇用契約を結ぶ「再雇用制度」を利用して働き続けることになる。正規雇用ではなく、「嘱託社員」「契約社員」「パート社員」「再雇用社員」といった雇用形態になることが多く、給与は固定給から時給制になってみたり、賞与がなくなるなど、給与や待遇は正規雇用とかなり変わってくる。

定年を定めた雇用制度は、いまだ日本の企業社会では必要不可欠な制度であるが、会社によって対応はさまざまだ。「2017(平成29)年就労条件総合調査結果の概況」(厚生労働省)によると、企業の約8割の79.3%が「60歳」を定年としており、65歳を定年としている企業はわずかの16.4%であり、義務付けられたといえど「定年の年齢を65歳に引き上げる」といったケースは多くない。

一方、70歳の就業率は36%(2018年労働力調査/厚生労働省)となっており、定年後も再雇用や転職、起業などで働き続ける人は多い。平均寿命や健康寿命が大きく延びていることを考えれば、今の労働者はかつての高齢者より長く働くことになる。

企業戦士といわれた団塊世代の加齢の進行に伴い延長されてきたと思われる『定年』は、どのように変わってきたのか、定年制の時代変遷を見ていく。

今日ではほぼすべての企業で65歳まで働ける制度が導入されているが、一方、労働人口に占める65歳以上の割合も年々増加しており、働き方のエイジレス社会は着実に現実のものになってきている。日本では平均寿命が伸び高齢化が進む中であって、定年は延長され、生涯現役が求められている。

定年延長の変化は、定年期に達する人たちに生活ステージの変化に他ならない。

以下、定年退職者の動向推移をみながら、時代ごとの定年ステージの変化を追う。

I データでみる定年延長と定年退職

データ 1 定年退職者数について

定年を含む退職者は毎年どのくらいいるのか？

定年退職者に関するデータについては、厚生労働省実施の「雇用動向調査報告」から『離職理由別でみる定年退職者数』が、そして、総務省統計局が5年ごとに実施している「就業構造基本調査」から『前職の離職理由から定年退職者数』を調べることができる。なお、『60歳定年企業における退職到達者』については、厚生労働省調査「高齢者の雇用状況報告(企業対象調査)」から把握できる。本レポートでは、『雇用動向調査』をもとに記述していく。

1) 2018年、60歳以上の退職者 134.4万人、うち「定年理由」の退職者は 28.5万人

2000年代になって2007年問題(団塊世代の大量定年)など定年退職者が問題視され始めたが、2000年以降今日まで、毎年どのくらいの定年退職者が出てきたのか？定年退職者の動向を見てみる。

「定年退職」とは、あらかじめ決められた年齢に達すると雇用契約が解除となる制度のことで、かつては60歳定年が一般的だったが現在では65歳まであるいはそれ以上の年齢まで働くことが普通になっており、定年退職の時期は分散化している。従って、60歳や65歳にこだわらず退職者数としてカウントする方が、実際の「定年退職」数としてリアルに把握できる。

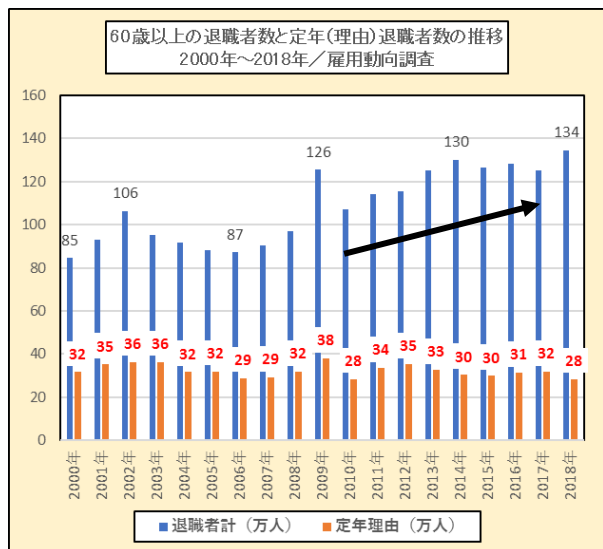
直近のデータ「雇用動向調査(2018年実績)」で、60歳以上の「定年を理由とする退職者」と「退職者」についてみると、60歳以上の退職者(男女計)は134.3万人で、そのうち、定年を理由に退職した人は28.5万人(60～64歳/23.1万人、65歳以上/5.4万人)となっている。

退職者数134.3万人のうち、定年を理由とする退職者の割合は21.2%、契約期間満了が30.1%、個人的理由が42.1%となっている。定年理由での退職比率を年齢別でみると、60～64歳で32.7%、65歳以上で8.4%となっている。

では、過去18年間(2000年～2018年)の退職者の長期推移を見ると、60歳以上の退職者数は2002年に106万人と初めて100万人を超えたが、以降2006年まで減少を続けた。2006年に87万人となり、以降、上昇に転じたが、リーマンショックの2009年に126万人と大量の退職者となった。以降、2010年に100万人台に落ちたが、以降上昇をつづけ120万人前後で推移している。2018年には134万人となっている。

定年を理由とする退職者数は、年間35万人前後で推移したが、2010年以降は毎年30万人前後で推移している。

2018年定年退職者 (2019年雇用動向調査/厚生労働省)							
男女計 /千人、%	退職者計	定年理由 退職者	比率 (%)	契約期間 満了	比率 (%)	個人的 理由	比率 (%)
60～64歳	706.7	231.0	32.7	132.4	18.7	292.8	41.4
65歳以上	636.7	53.5	8.4	271.8	42.7	272.1	42.7
60歳以上	1,343.4	284.5	21.2	404.2	30.1	564.9	42.1



2) 増え続ける 60 歳以上の「退職者」、定年理由の退職による退職比率は約 40%→約 20%へ下降傾向

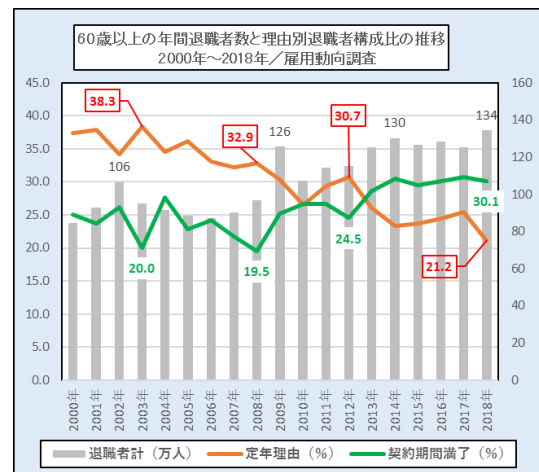
60 歳以上の年間の退職者と定年を理由とする退職者の推移を見ると、退職者数は年々増加傾向にあるが、定年を理由とする退職者は年間約 30 万人前後と一定している。したがって、定年を理由とする退職者が退職者に占める割合は、年々低下し続け、定年理由の退職による退職比率は約 40%→約 20%へ下降している。

60 歳になると定年退職という言葉が浮かぶが、定年が 60～65 歳そして 70 歳へと延長されるなか、『定年退職』という言葉は拡散化し、契約期間満了や個人的理由による退職こそが定年退職の実質的な意味になっている。

参考データ

『60 歳定年企業の退職到達者数』は 36.2 万人 (2018 年)

2019 (令和元) 年「高齢者の雇用状況」集計結果 (厚生労働省) によると、『60 歳定年企業における定年到達者 (*)』 (実績 2018 年) は、362,232 人である。そのうち、継続雇用された者は 306,949 人 (84.7%) (うち子会社・関連会社等での継続雇用者は 13,953 人)、継続雇用を希望しない定年退職者は 54,714 人 (15.1%)、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は 569 人 (0.2%) となっている。定年退職者が 2010 (平成 22) 年には約 46 万 7 千人で、2018 年と 2010 年とでは約 10 万人の差異があった。今と過去の定年ステージにおいて、団塊世代の残した足跡の大きさは突出していることが伺える。 (*) 「定年到達者等」とは、過去 1 年間に当該企業の定年年齢に到達した者のこと



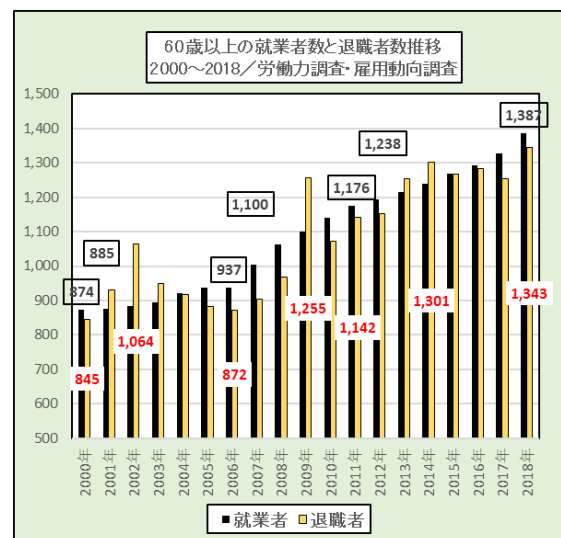
データ 2 高齢者の退職者と就業者数について

増える高齢者人口、伸びる健康寿命・平均寿命、強まる労働意欲

「総労働力人口減少」を解消するために、1980 年代には、55 歳から 60 歳定年に引き上げ (努力義務化) し、さらに少子高齢化は進むため次の施策として、1990 年に定年後再雇用を義務化し、1998 年に 60 歳定年となった。そして、2000 年には 65 歳までの雇用確保措置 (努力義務化)、2006 年には 65 歳までの雇用確保措置 (義務化)、2013 年には 65 歳までの継続雇用を企業に義務化 (対象: 全希望者) した。

このように定年制度は、努力化→義務化が短期間で繰り返し起きた。その結果でもあるが、右のグラフでもわかるように年々就業者も退職者も増え続けている。労働人口に占める 65 歳以上の割合も年々増加し続け、エイジレス社会は着実に現実のものになってきている。

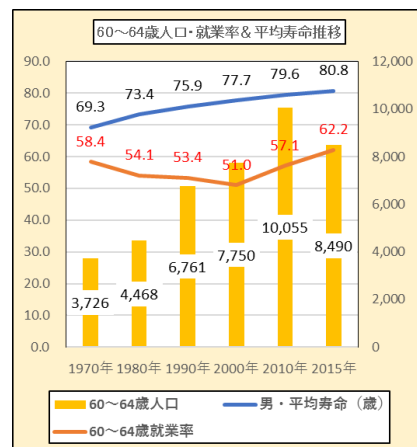
現在では 65 歳まで働くことが普通になり、企業も厚生労働省の調査 (2019 年) によると企業の 99.8% が高齢者の雇用を確保するための措置を導入している。そのうち、60 歳定年制を採用している企業は 8 割 (従業員 1,000 人以上は 84.6%、300～999 人は 81.4%、100



～299人は78.5%、30～99人は71.6%)となっている。2020(令和2)年には、高齢者雇用安定法のさらなる改正(70歳まで働く機会の確保を努力義務/2021年施行)がされる。

今後の人口予測でも明らかだが、少子高齢化にともなう労働人口減少問題は深刻だが、高齢者でも働く意欲のある人に向けた制度改革は今後も続くことは間違いない。

右上がりに高まる健康寿命や平均寿命にもつながるが、意欲と体力があればさらに長く働ける社会が実現しつつある。なお、日本の平均寿命については、厚生労働省から「2019年簡易生命表」が公表され、平均寿命が男性81.41歳、女性87.45歳と、引き続き過去最高を更新したことがわかった。一方、健康寿命(=「健康で生きられる期間」)は健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間であるが、2019年の健康寿命(推測)は男性72.68年、女性75.38年となっている。

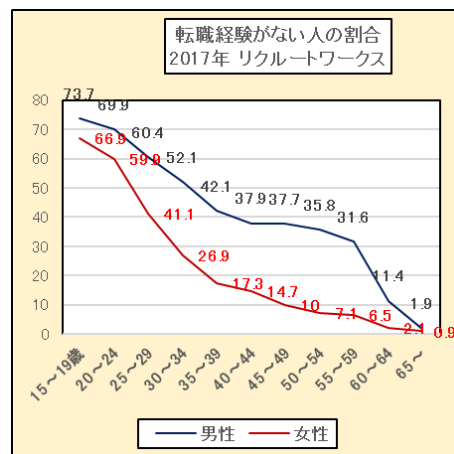


データ 3 定年退職前後/転職割合・終身雇用について

1) 定年(60歳)年まで同じ会社で働き続ける男性は32%、女性は6.5%

正社員で入社して60歳の定年まで同じ会社で勤め続けるという、終身雇用モデルに沿った会社人生を送る人は、すでに少数派となっている。内閣府の「人づくり革命 基本構想」に、「年齢階級別の転職割合」というデータ(リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査 2017」をベースにした調査)があるが、最初に就職したときに正社員だった人に限定して、各年代ごとに転職回数を聞いている。

「転職」する人、しない人の割合をしてみる。転職回数が0回、つまり転職の経験がなく、最初に入社した会社に勤め続けている人は、20代前半の段階で、転職経験がない人が70%を切っている。その後も、退職することなく「終身雇用」の道のりを歩んでいる人は、減り続ける。30代後半では42%、40代では38%、50代前半まで36%まで下がる。定年を60歳とすると、その直前の50代後半まで、転職なしで勤め続けている人は32%しかいない。つまり、最初に正社員で就職しても、定年時まで勤め続ける男性は、3人に1人の割合である。一方、女性は転職経験者が多く、50代後半まで同じ会社に勤め続ける人は6.5%しかいない。



2) 定年の年代(60歳)まで働き続け、以降65歳まで働く人が多い

「最初に正社員で入社した人が、転職回数に関わらず、その時点で働き続けている割合」を見ると、男性は、50代前半までは90%以上の人が働き続けている。60代前半でも74%の人が働いているから「65歳」まで働き続けることは珍しいことではなくなっている。女性の場合も、50代前半までは70%以上の人が働き続けている。ほとんどの人は、最初の会社を退職して「終身雇用」の道筋を外れても、働くこと自体をやめてしまうわけではない。次の仕事を見つけて、働き続けている。「会社の寿命30年」(最盛期)という意味では今や「5年」とも説も健在であり、それにのっとれば会社の寿命より一般的な労働人生の方が長いことになる。

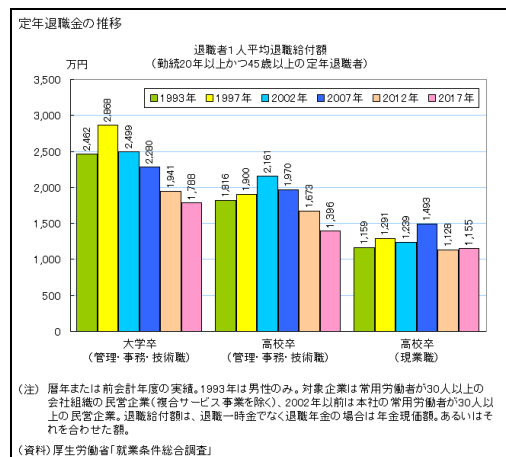
終身雇用と言えるような実態は従業員 1,000 人以上の大企業の男性社員に限られており、その労働人口に占める比率は 8.8% にすぎない。

3) 退職金の額(退職年金の現在価値換算額を含む)の推移

退職制度や退職給付額についてはほぼ 5 年ごとに厚生労働省が「就業条件総合調査(以前の名称は賃金労働時間制度等総合調査)で実施している。

直近の 2018 年調査結果(2017 年の実績)によると、大卒ホワイトカラーの退職給付額は、1,788 万円と 20 年前の 2,868 万円から 1,080 万円ほど減少しており、5 年おきの調査結果は減少傾向を示している。中高年の賃金が抑制され、給付の算定基準となる退職時の賃金が減ったことや、低金利による運用難で年金給付の原資が乏しくなったことが減少の要因とみられる、退職給付額の減少は当たり前になっている。

約 25 年前の 1993 年からの推移を追ってみると、1997 年の大卒ホワイトカラーの退職給付額が極端に少なくなっているが、それは、1990 年代後半は終身雇用慣行の見直しが進んでいた時期であり、賃金制度、退職金制度の見直しはなかなか進まず、企業を勤め上げた大卒勤労者への退職金は高額にのぼった。就業者の高年齢化も踏まえ、年功賃金をフラット化し、退職給付を毎年の給与そのものに振り替えることが課題となっていたのである。しかし、97 年秋の大型金融破綻事件が起こり、経営に対する危機感の中で一気に制度の見直しや中高年賃金・退職金水準の引き下げが国全体で進んだのではないと思われる。そしてそれが高卒ホワイトカラーへ遅れて波及したと考えられ、2000 年代に入ってからのリストラの進展は単に雇用調整だけでなく、退職制度の見直しが進み、現状のように退職金の減額傾向が続いている。



II - 終身雇用とセットの「定年制度」その変遷

■ 定年制の過去・現在

記録が残っている日本最古の定年制度は、1887年に制定された東京砲兵工廠の職工規定だといわれている。職工規定では55歳を労働者の定年としており、多くの企業が55歳定年制を導入した。この55歳定年制は、1994年の改正高年齢者雇用安定法で60歳未満の定年が原則禁止になるまで続いた。

● 「高年齢者雇用安定法」の改正の推移

1986(昭和61)年 「高年齢者雇用安定法」で60歳定年を努力義務化

1994(平成6)年 60歳未満定年制を禁止(1998年施行)

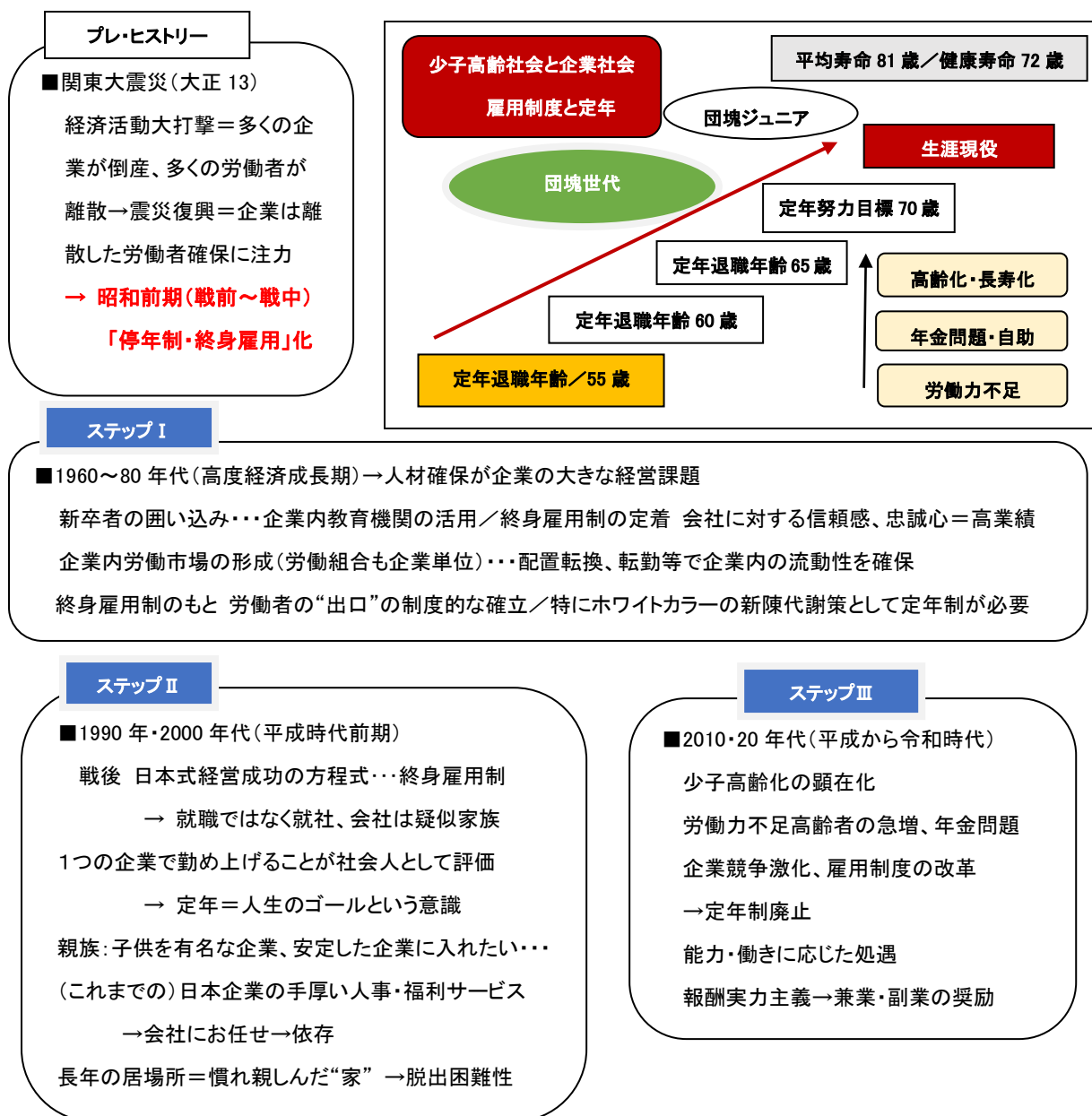
2000(平成12)年 65歳までの雇用確保措置を努力義務化

2004(平成16)年 65歳までの雇用確保措置の段階的義務化(2006年施行)

2012(平成24)年 希望者全員の65歳までの雇用を義務化(2013年施行)

2020(令和2)年 70歳まで働く機会の確保を努力義務(2021年施行)

■定年制度の変遷



ステップ I

■1960～80 年代(高度経済成長期)→人材確保が企業の大きな経営課題

新卒者の困い込み・・・企業内教育機関の活用 / 終身雇用制の定着 会社に対する信頼感、忠誠心＝高業績

企業内労働市場の形成(労働組合も企業単位)・・・配置転換、転勤等で企業内の流動性を確保

終身雇用制のもと 労働者の“出口”の制度的な確立 / 特にホワイトカラーの新陳代謝策として定年制が必要

ステップ II

■1990 年・2000 年代(平成時代前期)

戦後 日本式経営成功の方程式・・・終身雇用制

→ 就職ではなく就社、会社は疑似家族

1つの企業で勤め上げることが社会人として評価

→ 定年＝人生のゴールという意識

親族：子供を有名な企業、安定した企業に入れたい・・・

(これまでの)日本企業の手厚い人事・福利サービス

→会社にお任せ→依存

長年の居場所＝慣れ親しんだ“家” →脱出困難性

ステップ III

■2010・20 年代(平成から令和時代)

少子高齢化の顕在化

労働力不足高齡者の急増、年金問題

企業競争激化、雇用制度の改革

→定年制廃止

能力・働きに応じた処遇

報酬実力主義→兼業・副業の奨励

ステップ I 定年 55 歳時代 / 1986(昭和 61)年の法改正以前は、55 歳の定年が当たり前の時代

- ・高度経済成長期→日本的な定年制度の確立
- ・55 歳定年制度の導入→年功型人事管理制度の原型

第二次世界大戦が終戦を迎えると、各企業とも復員等による多くの過剰雇用を抱え、また、人件費の高騰を防ぐための解決策として、1950 年代には、年功型人事管理制度とともに、55 歳定年制度が急速に広まっていた。それまで形成されてきた退職金制度もセットとなり、戦後の年功型人事管理制度の原型となった。当時行われた日経連の調査によれば、定年制を有する企業の約 4 割が、1945～49 年の間に定年制を設けており、1958 年には調査対象 348 社のほとんど 100%にまで普及した。

また、1952年には、法人税法の改正により、退職給与引当金に対しては免税措置が認められ、さらには退職金の受給者に対しても所得税の特別控除がなされることで、労使ともに税制面での優遇が得られた。

1954年に厚生年金保険法の全面改正が行われると、年金の支給開始年齢が55歳から60歳に繰り延べられることになり、一般に普及していた55歳定年制度との間に乖離が生じたが、1950年代後半の日本は、経済成長率が年平均10%を超える高度成長期に突入し、人手不足もあり、賃金は年々右肩上がりにより上昇を続け、生活水準も飛躍的に向上していった。

引退後の生計維持方法は、子供による扶養が7割以上を占めており、家族がセーフティーネットであったことが窺える。なお、1950年に男58歳、女61.5歳であった日本人の平均寿命は、1960年に男65.3歳、女70.2歳、1970年に男69.3歳、女74.7歳、1980年に男73.4歳、女78.8歳と格段に伸びていたが、多くの企業において55歳が定年退職であった。

●55歳定年退職／高成長期のサラリーマン

1962(昭和37)年の高度成長期に“サラリーマンは気楽な稼業ときたもんだ——”とクレージーキャッツの植木等が歌った「ドント節」である。「ニッポン無責任時代」の挿入歌としても使われ、映画ともども大ヒットした。年功序列と終身雇用に守られた正社員の軽口だ。ボーナスも出るし、退職金ももらえる日本型雇用。その心地よさが浮かぶ。昭和のホワイトカラー大衆の、本音と願望をすくい取っていた。この気楽なサラリーマンはそのころ入社し、バブル期あたりに定年を迎えた。戦後昭和がはるか遠くなった。

ステップⅡ 定年60歳時代／1998年、60歳定年が日本の標準的な定年に

1986年の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正で60歳定年が企業への努力義務に、1994年の改正で60歳未満定年制が禁止(1998年施行)されたことで60歳が日本の標準的な定年になった。

本格的な高度経済成長期に入ると、日本の労働市場ではいっそうの労働力不足が進むようになる。とりわけ、1960年から66年の年齢別求職倍率を比較すると、若年世代に対する求人への殺到が一段落し、中高年労働者への需要が急速に増えてきている。また、失業者数についても、1955年度の79万人から1965年には42万人へと減少しており、失業率も0.9%(1965年)という非常に低い水準にとどまっていた。

この時期には、定期昇給制度の確立と終身雇用慣行が完全に定着するようになり、多くの大企業では55歳定年制が一般的となり、多くの労働組合が定年の延長を要求し始めるようになり、大企業を中心に定年延長が徐々に実現するようになった。制度としての実現には至らなかった場合でも、勤務延長・再雇用制度など実態としての雇用延長がみられた。以後、「終身雇用」という意識が労使の双方に規範力を持って浸透しており、定年制度の雇用保障機能がいかんなく発揮されるようになった。

1970年代はどんな大企業であっても55歳が定年退職年齢だが、1980年以降になると定年年齢は60歳に引き上がっている。

定年制度は法令で設置が義務付けられている制度ではなく、会社ごとの就業規則や定年退職規定で自由に決めて良い。上限は何歳までとは規定はないが、下限は「高年齢者雇用の安定等に関する法律」で60歳を下回る定年年齢を定めることはできないとされているため、60歳定年制が多い。また定年延長義務化では定年退職年齢が65歳まで延長された訳ではなく、希望者を65歳まで雇用することを義務付けている。

ステップⅢ 65歳定年／人手不足感が高まって、定年後の再雇用への年齢上限を撤廃

1990年代から2000年代にかけて、多くの日本企業は円高や国際競争、平成不況の中で、人件費の圧迫と過剰雇用直面し、雇用の調整が大きな経営課題となった。これに対して、一度採用した正社員を解雇する

際には、場合によっては解雇した従業員からの解雇無効訴訟のリスクを抱えてしまい、相当の覚悟を要する。

このような状況下での日本特有の雇用調整プロセスとして、正社員に対する残業の規制、配置転換や出向、早期退職制度やパートタイマー・期間工に対する契約更新中止、新規採用の中止などの方法が取られている。

アベノミクスで少し景気が上向くと、即座に労働供給の壁に突き当たって売り手市場の人手不足の状態に変化した以降は有効求人倍率がバブル経済期を上回った。そのため中小企業だけでなく大企業でも人手不足感が高まって、定年後の再雇用への年齢上限を撤廃する動きが強まった。

2017年には社員の「生涯現役」を求めて活躍するシニア社員が新聞に取り上げられるようになるなど、人手不足の企業と働き続けたい労働者の利害の一致により定年年齢を労働者が決めることが見受けられるようになった。65歳定年延長が段階的に進んでいき、2013(平成25)年から段階的に雇用の義務化の経過措置を設け「雇用確保措置」により、希望者を65歳まで雇用することが義務づけられた。2020(令和2)年には、70歳まで働く機会の確保を努力義務化されている。(2021年施行)

●「2007年問題」は団塊の世代の問題

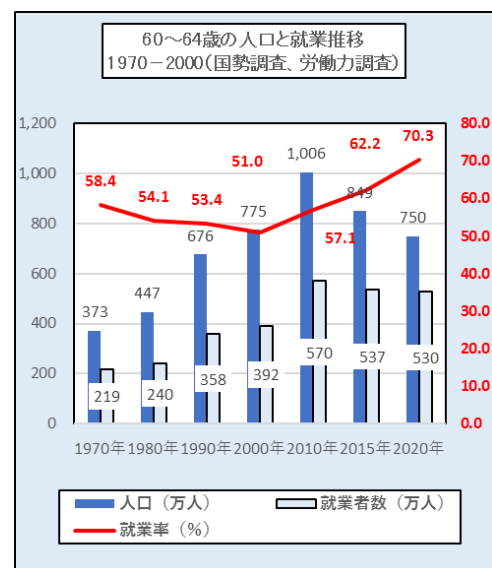
「団塊の世代」の最年長層である1947年生まれが60歳になる2007年から約200万人というボリューム人口の中から相当数の退職者が発生することになることが予想された。大量の定年退職が出るため、さまざまな問題が想定された。それが「2007年問題」として取り上げられた。心配された主な問題は、①労働力の大幅な減少、②技術や知識の若手への継承不安、③退職金支払いによる企業の負担、④退職した団塊の世代の貯蓄切り崩しによる国内の貯蓄率の低下であった。しかし、しかし、懸念されていた2007問題は景気の回復や年金改正が功を奏しクリアされた。

Ⅲ— 65歳・70歳定年延長の現実

1. 定年延長の背景

政府は定年制をてこに高齢者の雇用の促進に力を入れるが、その背景には、①人口減少や少子高齢化により、労働者の確保が困難になりつつある ②年金の財源確保が難しくなっている ③厚生年金の支給開始年齢が引き上げられたことで生じた「収入の空白期間」を防ぐ必要性 ④健康寿命が伸び、高齢者の就労意欲が高まっているなどが挙がるが、なかでも人口減少や少子高齢化による労働力人口の減少と企業の雇用制度の改革が一番の問題だ。

労働力人口については、「労働力調査(厚生労働省)」によると、日本の労働人口はかつて右肩上がりに推移してきたが、1998年の6,804万人をピークに以降減少傾向にあること、また、労働力人口に占める高齢者の割合は年々増してきており、2019年12月現在で、労働者人口総数に占める65歳以上の割合は13.7%、55~64歳と65歳以上の割合を合わせると31%となっている。こういった背景のもとで、人手不足の解消、働き方改革、あるいは社会保障の財源確保といった様々な文脈で「高齢人材の活用」、「生涯現役で活躍できる社会」の実現というシナリオの中で、シニア人材の活躍というテーマが注目されるようになった。



もう一つの問題である雇用制度改革は、日本型雇用の特徴でもある終身雇用の崩壊が始まったことが大きく影響している。2019年4月に経団連の中西宏明会長が、終身雇用制度の見直しに言及したことが象徴的な出来事だ。日本型雇用の特徴として挙げられる終身雇用や年功賃金を背景に、労働者が高齢化していくに従って、総人件費が膨らむ中で、賃金カーブを寝かせていくためには、終身雇用をあきらめる企業も増えてきている。しかし、若手人材の獲得が思うように進まない中、労働意欲の高いベテラン社員に60歳以降も活躍してもらいたいと考えるのは、必然的なことになる。

2. 70歳まで働きやすく法改正、変わる働き方 高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向けて改正がされている。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じるよう義務付けている。2021年4月以降、70歳まで働けるような措置を取るよう企業に努力義務を課すという。

しかし、2019(令和元)年「高年齢者の雇用状況」集計結果(厚生労働省)によると、再雇用などの継続雇用が78%、定年の引き上げが19%、定年制の廃止が3%である。また、大企業と中小企業では、高年齢者雇用確保措置の実施対応は大きな差異がみられる。

▼65歳までの雇用確保制度の企業対応(2019年)	
定年制廃止	2.7%
定年の引き上げ	19.4%
継続雇用制度の導入	77.9%
厚生労働省「高年齢者の雇用状況」	

3. 「65歳定年制」の本当の姿

1) 「65歳定年制」といっても、現状のままで定年が5年間先延ばしになるわけではない。

60歳の社員をそのままの形で65歳まで雇用していたのでは、雇う側である企業の総人件費ははね上がる。当然、業績や新卒採用、現役社員の賃金などに悪影響を与え、彼らのモチベーションを奪うことになりかねない。そのため、多くの企業は「再雇用」という形で60歳以上の社員を受け入れる。再雇用の場合、給与は3~4割減に、会社によっては半分以下にまで減るケースもあるようだ。

2) 複雑になる職場の人間関係

また、再雇用された後は、職場での人間関係も難しくなる。厚生労働省の調査によると、60歳を超えて正社員で雇用される人は全体の三分の一程度。残りは嘱託職員や契約社員として雇用されている。実際、多くの企業が既にグループ内に人材派遣会社をつくり、60歳を超えた社員をそこで再雇用、元の会社に派遣するということが行われている。収入の激減だけでなく、再雇用後の身分や人間関係も大きな悩みの種になりかねない。

3) 安易に制度に乗ると65歳になったときに困る

65歳定年制度の問題は65歳になると今度は完全に放り出されるという点である。

平均寿命が延びた昨今、日本では半数以上の人たちが65歳以上も働きたいと考えている。しかし安易に65歳定年制度に乗ると、65歳以降も働くという道はほぼ完全に閉ざされる。

50代のうちから別のコースを進み65歳以降も働ける道を確認しておいた方がいいということもありうる。

IV—**定年延長のこれからの課題**

1. **定年延長と年金制度に見直し**

定年延長は70歳が想定であるが、問題は年金制度である。定年延長と年金制度の見直しはセットで考えていく必要がある。厚生年金の報酬比例部分は2013～2025年にかけて60歳支給開始を65歳に移行している(男性の場合)。この支給開始時期が、国民年金なども含めて68歳(あるいは70歳)へとさらに遅らされる可能性がある。

今後10年間を展望すると、どこかで年金改正とそれに伴う雇用の再延長が考えられ、そのとき、60歳以上の労働者には、賃下げ圧力が強まり、現在よりも待遇が悪化する可能性が高い。

予想されることは、60歳以降の労働者のもっと多くの割合が非正規雇用に転換される状況である。

年齢別の正規雇用比率を調べたところ、55～59歳から60～64歳の間にその比率は大きく低下している。そこにさらに年齢低下する圧力が加わると思われる。

2. **賃金の問題**

企業は、同じ業務に従事する労働者全員が納得できるような賃金制度について考える必要がある。「現状の賃金制度を維持する」「高齢者に対する新しい賃金制度を適用する」「全労働者に対して成果を重視した賃金制度を適用する」など、企業の業務内容や環境に合う賃金制度を考えることが必要だ。

65歳定年制の義務化により、高齢労働者の賃金設定や賞与について、また給与の財源など、企業を悩ませるさまざまな問題が起こることが予想される。たとえ65歳まで業務を続けられたとしても、高齢者が今までと同額の給与を受け取ったり役職に就いたりできる保証はない。「給与が下がった」「役職に就くことができない」といった理由から、高齢者の仕事への意欲が薄れてしまうことや、高齢者の賃金や待遇に不満を持つ人や、高齢者をどう扱うべきか悩む労働者も出てくることも考えられる。

3. **定年延長と高齢退職対象人口の今後**

2020年以降、65歳の定年対象年齢と想定される人口を見ると、人口のボリュームゾーンは1990(平成2)年入社から1999(平成11)年入社の大卒者である。この入社時期はバブル時代で1992(平成4)年入社くらいまでは入社人数が多い。2026～29年はバブル入社組が60歳になり、彼らの大量退職が進むことになる。大きな人口増となっていく年齢層は、1967年～76年生の人々で、平成2年～11年の大卒入社組である。

令和の時代になったばかりだが、10年も経たないうちに平成入社の社会人が、それまで勤めていた会社から大量に退職していく局面を迎えることになる。

人口のボリュームゾーンが、2027～2036年にかけて60歳を迎えることは、企業にとっては人件費の増大が気になることとなる。定年年齢はほとんどが65歳となるが、正社員のまま65歳まで定年年齢を延長している企業はそれほど多くないのが現在の実態だが、ここ数年でどう変わるか注目される。

4. **健康管理の問題**

60歳を過ぎても、元気ではつらつとした高齢者は大勢いるが、しかし、若いころに比べて体調を崩しやすくなった、体力が落ちた、集中しにくくなったなど、年齢を重ねるごとに不調が出てくる高齢者もいる。

持病で通院中という人もいるだろうし、健康状態の不調によるミスや事故のリスクを企業は認識し、対応策を考えなければならない。社会はいつまで高齢者を働かせるのだろうか。

V— 定年延長に潜む長寿社会のリアル

1. 定年後の「3大リスク」は、病気やケガ+収入減によるリスク

60歳を超えると、生活習慣病の顕在化、免疫力や体力の低下など、それまで感じたことがなかった身体の変化を感じる人も多く病気やケガによるリスクが高くなるが、定年後のリスクの最大のものは「収入が減ること」である。再雇用制度や再就職などで働き続けられるとしても、定年前の水準より少なくなるのがほとんどだ。再雇用制度も1年ごとの更新となるため、場合によっては更新されず無収入となってしまう可能性もある。年金が受給できるまでの間、貯蓄や退職金を切り崩して生活するというケースも想定しておかなければならない。定年後の生活費はどのくらい必要なのか、生命保険文化センターの試算によると、平均で必要になる老後生活費は22.1万円。これは最低限の額なので、ゆとりある生活を送りたい場合は36.1万円が必要となる。2019(平成31)年に発表された新規裁定者(67歳以下)が受け取れる夫婦二人分の年金額は22.1万円であるため、年金だけでは必要最低限の生活しかできないケースがほとんどである。ゆとりある生活のためには、年金を受給しつつ働き続けることが必要となる。

定年後の生活費・試算	
老後の最低日常生活費	¥221,000
ゆとりある老後の生活費	¥361,000
平成31年度厚生年金 (夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額)	¥221,227

⇒ 厚生年金は、夫が平均的収入(平均標準報酬(賞与含む月額換算)42.8万円)で40年間就業し、妻がその期間すべて専業主婦であった世帯が年金を受け取り始める場合の給付水準

生命保険文化センター「生活保障に関する調査」/令和元年度

2. 当てにならない退職金、老後にアルバイトも。定年後に遠のくローン完済への道

役職定年がある会社では、それを機に収入が減る。また定年後、再雇用などで雇用期間を延長すると、現役時の収入から2~3割減、中には半減もしくはそれ以下という場合もあるが、問題は退職金が減少傾向にあることだ。18年の退職給付額が平均1,788万円と、2013年と比べて150万円以上減っている。

また、定年が延びても、それ以降にローンが残る場合は年金だけでは不足しがちで、パートやアルバイトを始めてやりくりする高齢者が増えている。定年退職後も住宅ローンを返済し続ける高齢者が増えているが、住宅金融支援機構のデータによると、2020年度の利用者が完済を計画する年齢は平均73歳と、この20年で5歳上がっている。借入時の年齢や金額が上昇しているためだ。雇用延長で老後も一定の収入を得られる機会は増えているが、給与水準が大きく下がるなかで返済を続けるのは生活の圧迫になる。

3. 生活設計の基本はやはり仕事か？

定年の年齢や定年後の雇用制度は、その後の生活設計に大きな影響を及ぼす。

定年後は隠居生活を送るというのは昔のイメージで、今は「アクティブシニア」という言葉のとおり、60歳を過ぎても働き続ける元気で活力のある人が増えている。内閣府が発表した平成29年版高齢社会白書の60歳以上の男女を対象に実施した「あなたは何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいですか」という調査を見てみよう。最も回答が多かったのは「働けるうちはいつまでも」で42%の回答。次に多かったのが「70歳くらいまで」の21.9%だった。これらを見ても、長く働き、収入を得続けていきたいという傾向が見て取れる。

年金支給年齢までの収入源確保や、老後の資産形成といった収入面だけではなく、生きがいや健康面なども含めて定年後の生活設計の基本は「働くこと」と考える人が多い。

執筆者メモ

労働者が一定の年齢(定年年齢)に達すると自動的に雇用関係が終了する制度を「定年制」というが、翻って世界でもまれな日本の定年の「延長」についてみると、2000年代に入ってから急激に進行している。

定年延長の経過は、1998年に60歳未満定年制が禁止されたが、2006年には65歳までの雇用確保措置が施行され、2013年には企業に対して希望する労働者全員を65歳まで継続雇用が施行され、2020年には70歳まで働く機会の確保を努力義務化している。定年延長は、いずれも2000年を機に大きく変わっており、定年延長され続ける背景には、日本社会の特殊な社会的構造事情があるのかもしれない。

定年延長の背景には、企業経営・雇用制度の変化や年金受給・平均寿命の伸長などがあるが、根本的には、団塊世代の加齢に伴う人口減少・少子高齢化と労働人口の減少社会へと人口構造の転換があったことだ。総人口の減少が2005年に始まり、労働人口も減少し始め、2007年から2009年にかけて、各年200万人以上といわれる団塊世代のサラリーマンが一斉に定年退職を迎えた。2012年には団塊世代が65歳に、2017年には70歳となっている。定年延長の経過と大ボリューム人口である団塊世代の高齢化との関係は同調した形になっている。実際、この10数年間で多くの企業が定年延長と継続雇用制度を導入し、その結果、団塊世代は定年退職後に再雇用されるなど、多数が就業または再就職した。高齢者の就業状況動向を見ると、団塊世代が60歳になった2006年では51万人であった65歳以上の就業者は、2019年には89万人となっており、団塊世代の高齢化と高齢就業者の増加の関係は平行な関係にある。

社会経済的存在としての団塊世代の役割を見直してみると、若者の時には日本の高度成長期(1960年-1970年)を支え、中堅となつては、バブル景気時代(40代初期)、バブル崩壊と失われた10年(40代中期から50代中期)を支えてきた。団塊の世代は年功序列、終身雇用・60歳定年が一般的だった時代を過ごし、円滑な技能継承や離職率を低く抑える等々様々な面でうまく機能してきた。

しかし、グローバリズム競争に突入し、バブル崩壊後の年功序列、終身雇用制度の衰退がみられ、不安定な定年退職ステージを迎えることになった。年金給付水準の引き下げと保険料負担の引き上げがあったが、幸いにもそれが長期にわたって毎年段階的に行われてきたため、団塊世代の退職金・厚生年金はほぼ保障されたようだった。2020年定年延長も70歳までといった法改正もでき、取り敢えず、団塊世代が定年延長で果たした役割は一応終えたといってよい。将来は70歳定年、あるいは定年制という概念がなくなり生涯現役時代が到来するかもしれない。2031年には厚生年金積立金が枯渇し、破綻するともわれており、団塊世代はともかく、ポスト団塊世代と若い世代から世代間不公平について寄せられる批判は多い。

更に、上述したことは別に、今、定年制も含め雇用制度を大きく大転換せざるを得ない状況が出てきた。

最終的と思われた2020年の改正高年齢者雇用安定法の中身が固まったのは新型コロナ以前で、企業が人手不足に悩んでいた時期だったが、感染拡大で雇用状況は激変し、先行きが読めなくなった。人員余剰感が高まっており、企業はシニア雇用に消極的になるという見方が強くなってきている。就業意欲が高く急増する高齢就業者の大量の退職者が生まれることも考えられる。

高齢者の就業者が増えると同時にまた高齢者の退職者も増え、老後への不安が高齢者を仕事に駆り立てている可能性は高い。高齢者だけでなく定年を目前にする人々もさらに長い老後に対しての不安を覚え、生活防衛行動を始めるだろう。

以上