

いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

第2回 「定年」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者ならおさえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

連載2回目の用語として、高齢者雇用を考えるうえで現在大きな動きがある「定年」を取り上げます。定年とは「一定の年齢に到達すると、仕事や役割から離れること」ですが、一般的には、定められた年齢で雇用関係が終了する「定年退職」をさして使われます。

平均寿命の伸びと定年

現在の定年退職年齢の主流は60歳です。この年齢ですが、会社の方針により、60歳ではなく70歳など定年年齢を先延ばしにすることも可能です。しかし、60歳を前倒しして会社独自のルールを設ける（例えば50歳に設定する）ことは、高齢者雇用に対する義務を定めている「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢者雇用安定法」）により許されていません。ところで定年の年齢ですが、普遍的なものではありません。例えば筆者が初めて定年という用語を聞いたのは小学生のときでしたが、テレビでサザエさんのアニメを見ていて、当時54歳の波平さんが隠居に近いようなのんびりとした働き方をしているのも、55歳の定年間近だからと説明を受けて、妙に納得した記憶があります。この55歳というのは、大半の会社の定めであり法律上で明確になっていたわけではないのです。

が、60歳に引上げになった時期は法律上で明確です。高齢者雇用安定法により1986（昭和61）年に60歳定年が努力義務となり、1994（平成6）年には60歳未満定年制が禁止されています。

では、定年年齢の変化とはどういったきっかけで起きるのでしょうか。ポイントとなるのは「平均寿命」と「健康寿命」です。先ほど登場したサザエさんの放送開始年である1969年の平均寿命は男性69・18歳、女性74・67歳。60歳まで雇用が義務化された1994年は男性76・57歳、女性82・98歳（厚生労働省「簡易生命表」）で、男女ともに7歳以上の伸びを示しています。このような平均寿命の伸びに合わせて、健康寿命（健康上の問題で制約されることなく日常生活を送ることができる年齢）も伸びる傾向にあります。健康寿命までは体力的に十分に就業可能と考えると、平均寿命の伸びに合わせて定年年齢を見直すのは自然の流れともいえます。このような流れのなかで、2012年の高齢者雇用安定法の改正により、現在の65歳までの雇用義務化が定められました。

雇用義務化への対応法は大きく三つ

定年退職の最低年齢は60歳ですが、それ以降

については、年齢を引き上げる「**定年延長**」や定年という制度そのものをなくす「**定年廃止**」、また最低65歳までの「**継続雇用**」の三つのうち、いずれかを実施するように法的に求められているのが65歳までの雇用義務化の意味しているところです。

定年延長や定年廃止に比べ「**継続雇用**」はわかりにくいと思います。継続雇用とは、いったん定年退職して雇用関係が終了した社員がさらなる就業を希望する場合、雇用契約を結び直して再雇用することをさします。継続雇用における処遇については、雇用契約の結び直しを機に、特に報酬面を見直す運用をしている会社が多いのが実態で、定年退職前の年収水準にくらべ30パーセント以上減額したうえでの雇用が一般的な傾向となっています（独立行政法人労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用に関する調査』2016年）。

しかしながら、定年退職前とまったく同じ職務や責任・負担でありながら減額されることもあり、問題も生じています。例えば、この点で争われた「長澤運輸事件」*は2018年に最高裁判所による判決が出て、かなりの注目を集めました。退職前との処遇格差そのものは否定されないものの、不合理な格差は許されないという主旨です。それならば継続雇用という方法

をとらずに、定年延長に一本化したほうがよいという議論もたしかにあります。しかし、一気に定年延長を行うと総額人件費の上昇につながり企業経営を圧迫する、本人の体力や気力に応じた働き方とそれに見合った処遇に見直す機会が失われるという意見も強く、なかなか定年延長にはふみ込めないのが実情です。2019年時点では、雇用確保の方法として約8割の会社が継続雇用制度を選択しています（厚生労働省「高齢者の雇用状況」集計結果2019年）。

今後の動向は70歳までの就業機会確保

さて、ここからは今後の動向について見ていきましょう。2012年の65歳雇用義務化からさらに状況が変わり、直近の公表で平均寿命（2018年時点）は男性81・25歳、女性87・32歳、健康寿命（2016年時点）は男性72・14歳、女性74・79歳（第11回健康日本21（第二次）推進専門委員会資料2018年）です。なんと、健康寿命は先に述べた1969年の平均寿命を超えています。「人生100年時代」や「生涯現役」というフレーズもここ数年でよく見られるようになり、かつての60歳以降＝定年＝隠居というイメージはすっかりなくなり、60歳以降もこれまでつちかったスキルや経験を活かして

働く、体力や気力がある間は働くという意識やライフスタイルへ転換してきています。このような情勢をふまえ、**70歳までの就業機会確保**が来年（2021年）4月施行で努力義務となります。

この努力義務にはすでに解説した「定年廃止」、「定年延長」、「継続雇用」のほか、「**他企業への再就職支援**」、「**継続的な業務委託**」、「**社会貢献活動への従事**」ができる制度の導入が盛り込まれ、従来よりも幅広い選択が可能となっています。注意しておきたいのが、定年の最低年齢は60歳のままで、定年年齢の引上げに直結しているわけではありません。ただし、過去の経緯から見られる通り、努力義務から雇用義務へ、それにもない定年の引上げとなることは十分に想定されます。会社にとっては**70歳雇用延長**または**65歳定年引上げ**を前提とした社員のキャリアプランや人事制度の見直しが今後は重要課題となると考えられます。また、本人にとっても、どのようなスキルを武器にいかに活躍していくかという長い目で見たキャリア形成を真剣に考える時期がきているともいえます。

☆ ☆

今回は定年退職に密接にかかわる「**退職金**」について解説する予定です。

* 長澤運輸事件……定年退職後、嘱託社員として再雇用された社員らが、職務の内容は正社員時代と同一であるにもかかわらず、正社員と比べて2割程度低い賃金とされたことについて、労働契約法第20条に違反し無効であると主張していた事件