

## [論 文]

## 高年齢者の就業機会確保に関する一考察

— 高年齢者雇用安定法の経緯を振り返りながら、  
未来投資会議の議論を展望 —

金 綱 孝<sup>※</sup>

## 要 旨

政府主催の未来投資会議では、2020年度の法案成立を目指し、「70歳までの就業機会確保」に向けた議論がなされている。現行の高年齢者雇用安定法は、第8条で60歳未満の定年の定めを禁止し、第9条で65歳までの安定した雇用確保の措置を義務付けている。

高年齢者雇用安定法が法定化されるまでの経緯を、年金制度等の変遷とともに振り返ると、これまでの立法政策は同じようなサイクルを繰り返していることがよくわかる。また、現在の未来投資会議での議論の中身を良く見ると、「65歳までの雇用確保」から「70歳までの就業機会確保」へと拡大してきたことが一目瞭然である。すなわち、高年齢者の働き方に多様な選択肢が求められることとなる。また、今回、示された選択肢の順序が、現行法と相違することも気になる点として挙げられる。その上で、70歳までの就業機会が確保されるにあたって、労使はどのような姿勢で取り組んだらよいかについても簡単に触れた。

Key words：未来投資会議，70歳までの就業機会確保，高年齢者雇用安定法

## はじめに

総務省統計局によると、我が国の総人口（10月1日現在）は、2008年にピークとなり、2011年以降、減少している。そのうち、65歳以上の高年齢者人口は、1950年以降、一貫して増加し、2012年に3,000万人を超えた。2018年における総人口に占める65歳以上人口の割合は、28.1%となり、過去最高となっている。70歳以上人口を見ても、総人口の20.7%を占めている。これは、いわゆる「段階の世代」（1947年～1949年生まれ）が、2017年から70歳を迎え始めたことなどによるものと考えられている。

高齢社会が指摘されて久しいが、総人口の3割近くを占める65歳以上の者が、就労から離れ、リタイアしてしまうと、我が国の経済が立ち行かなくなるのは自明の理である。こうしたなか、

---

※ 淑徳大学兼任講師，特定社会保険労務士，（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構／65歳超雇用推進プランナー

政府主催の未来投資会議では、「高年齢者雇用促進及び中途採用・経験者採用の促進」へ向けた法制化が進んでいる。

本稿では、高年齢者雇用を取り巻く法律の変遷を振り返りながら、未来投資会議での最新の議論を展望し、今後の課題や企業の目指すべき方向性を考えたい。

## I 高年齢者および定年制の定義

### 1. 法律上の高年齢者

一口に高年齢者と言っても、いったい何歳から高年齢者と呼ばれるのだろうか。まずは、労働法上の高年齢者を確認したい。

「高年齢者」とは、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、高年齢者雇用安定法という）に基づく各種の対策の者のことであり、55歳以上の者をさす<sup>1)</sup>。なお、同法で定める「中高年齢者」とは、45歳以上の者をさす<sup>2)</sup>。また、同法では、中高年齢失業者に関し、その年齢の範囲を45歳以上65歳未満としており、65歳までの安定した雇用の確保を目指している<sup>3)</sup>。

### 2. 定年制とは

定年制とは、一般に、労働者が一定の年齢に達した場合に自動的に退職する制度である。この定年制は、公務員については、その身分保障との関係で、一定範囲の者（一般職の国家公務員、裁判官、検察官、自衛官等）に法定されている。その一方で、公務員以外の労働者については各企業で決定すべき事項であるが、ほとんどの企業で定めている制度<sup>4)</sup>である。

一部の学説には、一定の年齢に達しただけで労働契約を終了させる定年制は「年齢を理由とする差別」であり、憲法の保障する労働権（27条）、生存権（25条）、自己決定権（13条）などを侵害するとして、公序良俗（民法90条）に反して無効とする見解<sup>5)</sup>もある。一方、裁判例では定年制そのものを無効とするものはないものの、その判断基準については時代とともに若干の変化がある。なお、現在、高年齢者雇用安定法8条では、「60歳未満の定年を禁止」している。

### 3. 高年齢者雇用安定法の成立から現在までの経緯

定年年齢の引上げが法定（強行法規化）されるには、社会環境が整う必要がある。まずは、我が国における定年制の普及から現行法規までの経緯を振り返ってみたい。

#### (1) 定年制の普及から55歳定年制の一般化まで

「わが国の近代産業の中で初めて退職年齢を定めたのは、海軍が設立した海軍火薬製造所であると考えられ<sup>6)</sup>、同製造所は、明治20（1887）年3月、「職工規程」を制定し、職工の定年を年齢満55歳とし、「此期ニ至ル者ハ服役ヲ解ク」と規定している。

その後、明治時代の後期にかけて、一部の大規模な金属機械工業の工場に導入された定年制は、

大正時代に入ると徐々に普及していくことになる。そして、昭和初期の金融恐慌に端を発した不況は、産業界に大きな影響を与え、「産業合理化運動のなかで、人員整理と雇用調整の必要性から中高年労働者を強制的に排除するために定年制を新たに導入する企業が全産業にわたって拡大」<sup>7)</sup>した。

その後、第2次世界大戦後は、復員、外地からの引揚げなどによって、労働力過剰の状況となった。そのため、人員整理の手段として定年制が導入され始め、1950年代半ばには、相当多くの企業で定年制が導入されることとなった。

こうしたなか、1954年には厚生年金保険法<sup>8)</sup>が改正され、1974年までの20年間をかけて、男性の年金支給開始年齢が55歳から60歳に段階的に引上げられた<sup>9)</sup>。年金支給開始年齢の引上げと定年年齢の引上げは、老後の生活という観点から、一方が他方の問題を避けては通れない議論となるが、両者の関係はその後、ほぼ年金支給開始年齢の引上げが先行する形となる<sup>10)</sup>。

1960年代には55歳定年が一般化した<sup>11)</sup>が、年金支給開始年齢の引上げにつれて、労働組合が定年延長を要求し始めるようになった。この頃、政府の雇用政策においても定年延長は取り上げられるようになってきたものの、政府は当初、「定年という企業の雇用管理自体に手をつき込むことには慎重で、中高年齢者の雇用促進という外部労働市場政策の形で徐々に始動」<sup>11)</sup>した。むしろ、政府の雇用政策は、終身雇用や年功賃金という日本的雇用慣行をかえていくことによって、問題の解決を図ろうとする考えが主流だったようである。こうしたなか、1966年には雇用対策法<sup>12)</sup>によって、中高年齢者の雇用率<sup>13)</sup>が設定された。

## (2) 定年延長政策の進展

その後、1970年代になると、政府は定年延長を政策課題として取り上げ始め、高年齢者の雇用確保の観点から定年延長政策が進められた。

1973年の雇用対策法の改正で、「定年の引上げの促進とそれに対する国の援助、事業所に対する定年到達者再就職援助計画の作成要請などが法律の上で明確化され」<sup>14)</sup>た。また、これに併せて、定年年齢を56歳以上に引き上げた事業主に対して「定年延長奨励金」<sup>15)</sup>を支給することとされた。以後、定年延長は奨励金や助成金の予算措置を伴いながら、行政指導ベースで進められていくことになる。こうして、1970年代には、民間大企業を中心に55歳定年制から60歳定年制に移行し、60歳定年制が主流となり始めることになった。労働省（当時）の雇用管理調査によると、55歳定年は、1968年に民間企業全体の約63%であったものが1980年には約40%へ減少した。その一方で、60歳以上定年は、同じ間に約22%から約40%に増加し、55歳定年と60歳以上定年は、ほぼ同程度となった。特に、1980年前後に大手鉄鋼業や銀行などが60歳定年の実施を決めている。こうした民間企業の定年制度の普及に対して、政府は、定年制が合法的・合理的制度であることを前提として高年齢者雇用安定法制定等の雇用政策を取るようになり、立法化へと進んでいくことになる。

### (3) 高年齢者雇用安定法の立法化への動き

オイルショックなどにより、景気が長期低迷し、雇用問題がますます深刻化するなかで、1979年には第四次雇用対策基本計画<sup>16)</sup>が策定された。この頃から定年延長の立法化問題が政治課題として提起され、国会においても、60歳未満の定年を禁止する「定年制及び中高年齢の雇入れの拒否の制限等に関する法律案」が提出された。この法律案は、60歳未満の定年を禁止するほか、60歳未満で年齢を理由として退職させること、年齢を理由とする中高年齢の雇入れ拒否、職業紹介拒否、中高年齢を除外する募集広告等を包括的に禁止するもので、年齢差別禁止法案と呼ぶにふさわしい内容であった。

その後、政府は、雇用審議会に定年延長の立法化問題について諮問したものの、労使の意見対立が大きく、なかなか決着には至らなかった。労使の激しい対立の中、労働省当局は7年間にわたり雇用審議会における審議を断続的にかさね、ついに1985年に労使の合意を取り付けるに至り、翌1986年には、高年齢者雇用安定法<sup>17)</sup>の成立にこぎつけた。

### (4) 高年齢者雇用安定法の制定

昭和61年（1986）年に成立した同法は、「事業主は、定年を定める場合には、60歳を下回らないように努める」こととされ、「これを実効あらしめるための行政措置規定として、定年引上げの要請、定年引上げ計画の作成命令、その適正実施勧告、さらには従わない場合の公表の規定が盛り込まれ」<sup>18)</sup>た。

こうして、60歳定年制の普及と、その後の60歳から65歳の高年齢者のための雇用・就業の場の確保とをはかる施策が立法化されたが、この段階では、「定年を定める場合には」とされており、60歳定年制の義務化を拒む使用者側の意向も取り入れられたと言える。同時に、強制的規定を求める労働者側の意向にも配慮したものとなったとも言える。なお、高年齢者雇用安定法成立にともない、高年齢者の雇用率制度は廃止され、助成金制度に代えられた。

### (5) 60歳定年制の義務化

高年齢者雇用安定法の成立後、60歳以上定年を採用する企業は上昇の一途をたどり、1993年には80%に達した<sup>19)</sup>。このような状況の中、60歳以上定年の努力義務は1994年の改正により義務化され、60歳未満定年は禁止されることとなり（施行は1998年）、60歳定年制を強行的基準とした。すなわち、60歳を下回る定年年齢を定めた場合には、その定めは無効になると解される<sup>20)</sup>。このように、60歳定年制は1970年代に問題提起されて、紆余曲折の末、ようやく法的義務という形で最終決着に至った。

ここで高年齢者雇用安定法の目的を確認すると、同法は第1条で、「この法律は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の推進、高年齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高年齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もって高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする」としている。

また、同法の第8条では、「事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない」としている<sup>21)</sup>。

#### (6) 厚生年金等の他制度の改変状況

こうして、60歳定年制が義務化された1990年代の政策は、その焦点を65歳への継続雇用の法制化へと移していくが、その背景にあったのは、年金制度改革、なかでも厚生年金の支給開始年齢を60歳から65歳に引き上げていく必要性であった。もともと、老後の生活保障という観点から、年金の支給開始年齢と退職年齢には密接な関係がある。年金の支給開始年齢が65歳からになるのであれば、65歳までの雇用確保が政策課題として重要になってくる。

厚生年金保険法は1985年に大改正され、現在の基礎年金制度が導入された<sup>22)</sup>が、1980年代は年金法政策と雇用法政策の連携は必ずしも密ではなかった。これを踏まえて、1994年の改正では、年金法政策と雇用法政策が歩調を合わせることとなり、年金法政策では、被用者の厚生年金の基礎部分（定額部分）の支給開始年齢を2001年から2013年まで（女性は5年遅れの2006年から2018年まで）段階的に65歳まで引き上げることとされた。一方、高年齢者雇用安定法では65歳までの雇用努力義務の履行を促進するための規定を新設し、雇用継続制度の導入の努力義務および計画作成指示などの行政措置が設けられた。また同時に、雇用保険制度において、60歳以降の賃金が低下した高年齢者にその一部を補填する高年齢雇用継続給付<sup>23)</sup>も創設された。

さらに、2000年には、厚生年金の報酬比例部分についても、2013年から2025年まで（女性は2018年から2030年まで）段階的に65歳まで引上げられることとされた。一方、高年齢者雇用安定法では65歳定年や定年制の廃止も含む65歳までの雇用確保措置の努力義務という形となった。2000年の高年齢者雇用安定法の改正では、定年制の廃止という選択肢がはじめて政策課題にあらわれてきた。この頃から、年齢差別禁止政策の研究会も年齢差別禁止を求める意見の高まりを見せている。これを受けた形で、2001年に雇用対策法が改正され、第7条に事業主の責務として、「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない」という規定が盛り込まれた。

#### (7) 65歳までの定年延長も含めた継続雇用制度措置の義務化

継続雇用制度の努力義務から法的義務への格上げがなされたのは、2004年の法改正であった。その内容としては、65歳までの定年延長も含めて、65歳までの雇用継続措置を義務付けたものとなっている。具体的には、厚生年金の定額部分（基礎年金部分）の支給開始年齢引上げスケジュールに合わせて、継続雇用においても段階的に義務付けられる上限年齢が引き上げられることになった。ただし、この改正では、労使協定により、その対象者を選別することを認めている。

#### (8) 現行法の具体的な概要（高年齢者雇用確保措置）

少子高齢化の急速な進展の中で、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培った知識と経験を活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められるなか、高年齢者

が少なくとも年金支給開始年齢までは、安定した雇用の確保を図るため、2006年（平成18年）4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならないとされた（高年齢者雇用安定法9条）。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度<sup>24)</sup>の導入
- ③ 定年の定め廃止

その後、2012年の改正では、原則として希望者全員の65歳までの雇用確保措置が義務付けられることとなった。ただし、2013年3月31日までに労使協定に基づく継続雇用の選定基準を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出た場合、その継続雇用の基準に抵触する者については、男性の厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢のスケジュールに併せた年齢以降は、継続雇用の対象としなくても良い措置が取られた（2025年3月31日までの経過措置）。

しかし、この経過措置も、2025年3月31日をもって終了し、2025年4月からは、基本的に本人が就労を希望し、心身が就労に支障なく、就業規則に定めた解雇事由または退職事由に該当しなければ、希望者は65歳まで雇用されることとなった。

## Ⅱ 未来投資会議での議論

### 1. 70歳までの就業機会確保（多様な選択肢の許容）

内閣総理大臣を議長とする未来投資会議<sup>25)</sup>では、70歳までの就業機会確保に向けた法律制定の整備を進めている。2019年5月15日および6月5日の配布資料によると、全世代型社会保障への改革の一つとして、「70歳までの就業機会の確保」を図ることをあげている。

その対応の方向性として、「多様な選択肢の許容」が必要とし、働く意欲のある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するとしている。すなわち、高年齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高年齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要があるとしている。

このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上許容し、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討するとしている。

その法制度上の選択肢のイメージとして、

- ① 定年廃止
- ② 70歳までの定年延長



- ③ 継続雇用制度導入（現行制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- ④ 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- ⑤ 個人とのフリーランス契約の資金提供
- ⑥ 個人の起業支援
- ⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供

の7つをあげている。

そして、企業は、上記①～⑦の中から当該企業で採用するものを労使で話し合うことを想定している。また、それぞれの選択肢についての企業の関与の具体的な在り方について、今後検討するとしている。なお、法制整備にあたっては、二段階での段階的な整備を検討しており、第一段階の法制については、法制度上、上記①～⑦のように選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保を努力規定とすることを検討している。また、必要と認める場合には、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求めることを検討している。さらに第二段階の法制整備としては、第一段階の実態の進捗を踏まえて、義務化のための法改正を検討するとしている。

また、年金制度との関係については、70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行わないとしている。他方で、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲<sup>26)</sup>を拡大するとしている。

ここまでを見てみると、政府は必ずしも雇用には固執しておらず、高年齢者の就業促進に向けた選択肢拡大に注力する姿が伝わってくる。これは、現在の人手不足下の雇用力確保も背景にあると思われる。一方、現段階では、「年金支給開始年齢の引上げは行わない」とはしているものの、これまでの歴史が物語るように雇用確保年齢と年金支給開始年齢の接続、すなわち、将来的には年金支給開始年齢の引上げも視野に入ってくるとと思われる。

## 2. 現行の高年齢者雇用安定法への対応

現行の高年齢者雇用安定法の規定と、未来投資会議での7つのイメージを比較すると、「65歳までの雇用確保」から、「70歳までの就業機会確保」に選択肢が拡大していることが一目瞭然である。

すなわち、今回の未来投資会議における政府の考えとしては、必ずしも事業主に対して、「雇用」を求めているのではなく、広く「就業機会の確保」を目指し、その中で現行法と同様に、事業主に対しては、「70歳までの雇用確保」を目指しているように受け取れる。

そこで、本稿では、直接雇用ではない上記選択肢の④～⑦の検討については今後の未来投資会議での議論に委ねるものとし、上記選択肢の①～③について、現行法との違いも踏まえて論を進めたい。

### 3. 我が国の雇用に関する立法政策

我が国の雇用確保措置および定年年齢の引上げへの施策の発展は、①行政からの要請、②助成制度の導入、③努力義務、④強行法規に移行、そして、⑤さらに上の段階の年齢への延長の要請、というサイクルをたどっている。

このサイクルをみる限り、未来投資会議で取り上げられた70歳までの雇用確保の議論があがってくるのは時間の問題であったと言える。これまでは、厚生年金の支給開始年齢の引上げと雇用年齢の確保政策は、年金の支給開始年齢引上げが先行し、雇用年齢の確保が後を追いかけていることの繰り返しであった。それが、現行の高年齢者雇用安定法により、2025年4月に両者は、いずれも65歳となる。

筆者は、70歳までの雇用確保措置義務の検討にあたり、厚生年金の支給開始年齢の引上げ議論もすぐに出てくると考えていたが、今回の未来投資会議では、「年金の支給開始年齢の引上げは当面は行わ」ず、「選択肢の拡大」を目指すとしている。しかし、過去の歴史を振り返ると、年金支給開始年齢の件については、雇用確保年齢と密接な関係を維持していることから、いずれは年金支給開始年齢の法改正の議論が行われると考えている。

仮に年金支給開始年齢を引上げないとするならば、年金財政を保つためには、給付額を下げるか、負担（保険料）を上げるかの議論となる。保険料の引上げは未納者とのバランスもあり、現行水準<sup>27)</sup>以上の引上げは難しいと思われる。残りは、国庫負担の引上げか、給付率の引下げとなる。国庫負担の引上げは、何等かの増税を基に行われるので、いずれにしても高年齢者の可処分所得の低減へと結びつく。すると、十分な老後資金の蓄えがない場合には、生活のために働くということになる。我が国の高年齢者の就労意欲は高いと言われるものの、その就労意欲は経済的な理由である場合も多いと思われる。

さらに、今回の未来投資会議で示された7つのイメージについて、気になる点がある。それは、労使間での選択肢として取り上げた項目の順序である。通常、法律の制改定においては、立法者の趣旨を反映し、優先順位をつけて列記されることが多い。

すなわち、現行法では、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、という順序で記されている選択肢が、未来投資会議では、①定年廃止、②70歳までの定年延長、③継続雇用制度導入、という順序で記されており、政府の真意は、定年廃止または定年延長にあるのではないかと個人的な疑念をいだくものとなっている。

現時点では、2020年度の法案成立を目指すとしており、施行時期等については特に触れていないが、現行では継続雇用制度の導入企業が圧倒的に多いなかで、定年年齢の引上げ土壌を形成したい意向の表れではないだろうかと思われる。仮に筆者の推測が正しければ、前述した高年齢者雇用安定法の成立や改定の経緯を踏まえると、企業が今後、改定・実施する定年年齢の引上げ状況にもよるが、高年齢者雇用安定法8条の改定も視野に入ってくる。そうなれば、法律によって、定年年齢の下限の引上げも、義務化されることになろう<sup>28)</sup>。



#### 4. 中途採用・経験者採用の促進

未来投資会議では、中途採用・経験者採用の促進を図っている。

下図の通り、従業員規模が大きい5,000人以上の企業では新卒採用比率が高く、春期一括採用を基軸とした採用を実施しており、中途採用・経験者採用比率は低い状況にある。

新卒・中途採用の比率

		社 数	新卒採用比率	中途採用比率
全 体		4,055	34.7%	65.3%
規 模 別	5～299人	2,084	23.3%	76.7%
	300～999人	1,071	58.5%	41.5%
	1,000～4,999人	710	59.6%	40.4%
	5,000人以上	190	62.6%	37.4%

注：新卒採用比率は2018年卒、中途採用比率は2017年度。  
(出典：未来投資会議 配布資料 図44より抜粋)

こうした中途採用・経験者採用の促進への対応として、人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度の見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要があるとしている。

このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要があり、政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図ろうとしている。

### Ⅲ 高年齢者の就業機会確保に向けて

#### 1. (独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の調査結果

実際に未来投資会議での選択肢が法定化された場合、企業はどのような対応をとるであろうか。65歳以上の高年齢者雇用に関しては、現時点では、大企業よりもむしろ中小企業のほうが先行しているといえよう。

2017年12月から2018年1月にかけて、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構では、「定年年齢の引上げ」、「継続雇用の上限年齢の延長」を行った企業に対して、その検討前と実施後についてアンケート調査を行い、回答を集計している。その結果、定年年齢の引上げについては、1,840社<sup>29)</sup>、継続雇用の上限年齢延長については、1,159社<sup>30)</sup>から回答を得ている。回答企業の約8割は、従業員数が100人以下の企業である。多くの企業において、一律の制度適用については、「社内における技能継承」や「高年齢者の能力開発」等に懸念を持っていたことが伺える。しかし、改定後は、制度改定前に企業が懸念していた事態には陥っていない。むしろ、従業員にとっては

安心して働くことができるようになったので、よりモチベーションが向上したこと等が調査結果にあらわれている。また、実施後の企業の感想としても、「人手を確保することができた」と回答した企業が約8割ある。現在は、多くの業種において人手不足が叫ばれている。明文上の規定を改定し、雇用確保したからと言って直ちに高年齢者が戦力として充実するほど単純な問題ではないものの、定年年齢の引上げや継続雇用の上限年齢の延長は、中小企業においては人手不足解消に一定の効果も期待できよう。

## 2. 今後の課題

一方で、仮に高年齢者の雇用確保を明文化した場合において、課題として挙がってくる事項もある。70歳までの雇用が確保され、従業員が一定時間以上働く場合には、当然、各種社会保険の被保険者となる。そこには、社会保険料の事業主負担分もあり、企業にとっては、法定福利費となって負担増となる。現在、501人以上企業においては、①週20時間以上勤務、②月額報酬88,000円以上、の短時間労働者は被保険者となる<sup>31)</sup>。また、500人以下企業では、労使の合意があれば社会保険の対象者となることができる。

現行法では65歳までの雇用が確保されている状況であるが、法改正により70歳まで雇用確保を延長した場合に、社会保険料の負担増となる企業の抵抗・反発は容易に予想される。

一方、高年齢者の希望する労働条件も多様化しており、これに対応する企業としても、一定の準備時間は必要となろう。すなわち、一定年齢になれば、本人の資産状況や家族の状況にも差異が開き、本人が希望する労働条件（労働時間、賃金水準）も多様化する。

現在、労働保険年度の初日（4月1日）時点に満64歳以上の者については、2020年3月31日までは、雇用保険料の負担が免除されている。2020年度以降、こうした高年齢者についても、雇用保険料の負担が生じるようであれば、65歳以降の被保険者についても、高年齢雇用継続給付の支給対象とする検討の余地もあると思われる。

また、高年齢者の雇用確保にあたり、企業がかかえる不安としては、健康管理や安全衛生面の体制整備があげられる。人間誰しも加齢とともに運動能力が減退し、健康面においても不安をかかえることとなる。この点を理解したうえで企業は健康管理を行っていく必要がある。また、危険な作業が伴う工場等においては、安全衛生への配慮も重要となってくる（労働契約法第5条）。現行制度下でも行われているが、高年齢者には深夜業の回避や、時間外労働の削減などといった工夫・配慮も求められる。今後、短時間勤務や隔日勤務などの多様な選択肢の用意も企業に求められる。

## おわりに

2018年末に公表されたOECDの報告書<sup>32)</sup>によれば、日本に対し、退職政策の見直しを勧告し

ている。具体的には、日本的雇用慣行によって、①質が低く、②不安定で、③賃金の低い非正規、として再雇用されている現状を鑑み、定年制度の撤廃を求めている。

解雇規制が厳しい我が国において、一律の定年年齢引上げや定年撤廃に対する経営者の懸念も理解できる。また、我が国においては、定年時に支給される退職金の税制上の退職所得控除が大きいなど、定年退職に意義もある。他方、企業の拠出金を考えると、定年年齢は据え置いて、継続雇用の上限年齢を延長するほうが使用者側にとっての影響は小さい。そのため、未来投資会議での7つのイメージが法制化された場合においても、継続雇用の上限年齢延長を選択するケースが多いと思われる。

筆者は、今後の就労環境の確保にあたっては、「多様化への対応」(ダイバーシティ・マネジメント)が重要と考えている。多くの真面目な企業は法律が制定されれば遵法体制を整備しようとしている。しかし、業種や企業規模・体力によって、受け止め方は異なるのも事実である。

こうした現況下において、法制化を進めようとする政府は単に最大公約数を求めるのではなく、納得のいく公平公正な立法が求められるのは言うまでもない。

雇用の確保と、年金支給開始年齢は、これまで述べた歴史的経緯をみると、常に年金支給開始年齢の引上げが先行してきた。2020年度に成立を目指している法案の施行時期はまだ明らかにされていないが、長い歴史のなかで初めて雇用確保年齢が年金支給開始年齢を先行する可能性が出てきた。

現在、多くの業種で人手不足も叫ばれている。就労能力と就労意欲がある高年齢者が労働市場に留まることになれば、多少でも人手不足の緩和にも寄与すると思われる。

いずれにしても、労働者自身は、できるだけ早い段階から、生涯生活目標や老後資金準備も含めて、自らの人生設計(就労計画)を考えることが望まれよう。

(別表1) 定年に関する立法措置と社会情勢、男性の厚生年金支給開始年齢の推移 (筆者作成)

	定年に関する立法措置と社会情勢	男性の厚生年金支給開始年齢の推移
1887年 明治20年	わが国で最初と考えられる定年制度（55歳）の登場	
1940年 昭和15年		船員保険法施行
1942年 昭和17年		労働者年金保険法（厚生年金保険法の前身）の施行 工場での男子労働者を対象
1944年 昭和19年		厚生年金保険法施行 55歳から支給開始
1954年 昭和29年		厚生年金保険法改正 1974年にかけて、55歳から60歳へ引上げ
1961年 昭和36年		国民皆年金の実施
1960年代	55歳定年が一般化	
1974年 昭和49年		支給開始は60歳から（段階的引上げ完了）
1970年代	民間大企業を中心に60歳定年制に移行し始める。 政府が雇用審議会に定年延長の立法化問題について諮問。	
1986年 昭和61年	高年齢者雇用安定法施行 60歳までの雇用を努力義務化	厚生年金保険法の大改正 報酬比例部分・定額部分、基礎年金制度の導入
1998年 平成10年	60歳までの雇用を義務化	
2001年 平成13年	65歳までの雇用継続制度の導入を努力義務化	定額部分が2013年にかけて、段階的に65歳へ引上げ
2006年 平成18年	65歳までの雇用継続制度の導入を義務化（年金支給開始年齢に合わせて段階的引上げ） 2013年にかけて、継続雇用の上限年齢を段階的に引上げ	
2013年 平成25年	65歳までの雇用継続制度の導入完了 (2025年3月まで、労使協定による継続基準を適用した経過措置は認められる)	報酬比例部分（部分年金）が2025年にかけて、段階的に65歳へ引上げ
2025年 令和7年	65歳までの雇用継続制度の導入完了	支給開始は65歳から（段階的引上げ完了）

## 【注】

- 1) 高年齢者雇用安定法2条1項、同施行規則1条。  
これに対し、「高齢者の医療の確保に関する法律」では、65歳以上75歳未満の者を前期高齢者、75歳以上の者を後期高齢者としている。
- 2) 高年齢者雇用安定法2条2項、同施行規則2条。
- 3) 高年齢者雇用安定法施行規則3条1項。
- 4) 戦前から1960年代にかけての書物、裁判例、就業規則等を調べてみると、「停」年と表記していることが多い。戦前は、「停」という文字を使えば、大学や自衛隊の退官というイメージが強かったようである。

しかし、現在では一般的に「定」年としているので、本稿においては、これらの使い分けをせず、「定年」とする。

- 5) 島田信雄「定年制『合理化』論の法的批判」季労86号68頁。
- 6) 萩原勝『定年制の歴史』（日本労働協会、1984年）1頁。
- 7) 前同書 102頁。
- 8) 厚生年金保険法の施行は1944年で、当時の支給開始年齢は55歳。
- 9) 『年金制度と高齢労働問題』（御茶の水書房：国民生活センター編、1977年）16頁。
- 10) 本稿末尾の（別表1）参照。
- 11) 浜口桂一郎 「定年・退職・年金の法政策」季労215号185頁。
- 12) 現在は、労働施策総合推進法に改称されている。
- 13) 当初は、国その他の政府機関に中高年齢者の雇い入れが課されたが、1971年になると民間企業にも努力義務として適用されるようになった。
- 14) 前掲・萩原勝『定年制の歴史』（日本労働協会、1984年）218頁。
- 15) 雇用保険法第62条1項3号に基づくものである。
- 16) 同計画では、高年齢者の雇用の安定をはかるため、次のような対策を重点的に進めるとされた。
  - ①高年齢者雇用に関する社会的気運の醸成、モデル的な雇用・賃金管理制度の策定などにより、企業の定年延長、再雇用制度の促進に努める。
  - ②高年齢者向けの適職の開発及び就業援助体制の充実を図るとともに、雇用開発のための施策を推進する。
  - ③高年齢者雇用率制度について未達成企業に対する計画の作成指導や適正な実施の勧告等により、実効ある運用の強化を図る。
  - ④高年齢者の雇用機会を拡大するため、高年齢者向けの訓練科目の整備、有給教育訓練休暇制度の充実に努める。

また、同計画では、企業の定年延長については、計画期間中に60歳定年が一般化することを目標に掲げた。
- 17) 正式な名称は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」。
- 18) 浜口桂一郎・前掲「定年・退職・年金の法政策」季労215号186頁。
- 19) 雇用管理調査によると、55歳以下定年は、1985年に27%、1990年に20%、1995年に8%、2000年に0.6%と着実に減少した。一方、60歳以上定年は、1985年に55%、1990年に64%、1995年に86%、2000年に99%と着実に増加した。
- 20) ただし、改正法適用前の60歳を下回る定年制の効力は否定されないという裁判例（アール・エフ・ラジオ日本定年事件 東京地裁平成6.9.29 労判658号13頁、東京高判平成8.8.26 労判701号12頁）がある。
- 21) 改正された同条が施行されたのは、1998年のことである。
- 22) 施行は、1986年4月1日より。
- 23) 創設当時は、支払金額の最大25%が支給されたが、現在では最大15%に縮小されている。
- 24) 「継続雇用制度」とは、現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度のことをいい、以下の2種類があげられる。
  - ①勤務延長制度：定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度。
  - ②再雇用制度：定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度。

実務上では、多くの企業が再雇用制度を導入している。その理由は、定年時にいったん退職金を清算

したい考えであることと、労働条件の切り替え時点を明らかにしておきたいという考えからである。

- 25) 未来投資会議は、平成28年9月9日に、日本経済再生本部の決定により、開催されている。  
その開催目的は、「日本経済再生本部の下、第4次産業革命をはじめとする将来の成長に資する分野における大胆な投資を官民連携して進め、『未来への投資』の拡大に向けた成長戦略と構造改革の加速化を踏めるため、産業競争力会議及び未来投資に向けた官民対話を発展的に統合した成長戦略の司令塔として、未来投資会議を開催する。会議は、『日本再興戦略2016』（平成28年6月2日閣議決定）における『第4次産業革命官民会議』の役割も果たす」としている。
- 26) 現在は、70歳まで支給開始年齢の繰下げの選択可。
- 27) 厚生年金の保険料率は、平成29年9月以降は18.3%であり、これを労使で折半の負担となっている。すなわち、被保険者本人の負担は、9.15%と、賃金の約1割近くが厚生年金保険料として控除されている。
- 28) 定年年齢の引上げに対する阻害要因の一つとして、我が国の退職金に係る税制優遇措置があげられる。すなわち、従前、60歳定年であった企業が定年年齢を引上げて65歳とした場合、支給される金額は、65歳時での支給であれば退職所得であるが、60歳時で支給すると定年退職ではないので、一時所得となり、税制が大きく異なる。このことが、定年年齢の引上げではなく、継続雇用制度導入をする理由の一つとなっている。
- 29) 1,840社の内訳は、30人以下企業が355社、31人以上100人以下企業が1,135社、101人以上300人以下企業が281社、301人以上企業が66社である。合計値が合わないのは、無回答分を含むため。
- 30) 1,159社の内訳は、30人以下企業が222社、31人以上100人以下企業が726社、101人以上300人以下企業が164社、301人以上企業が32社である。合計値が合わないのは、無回答分を含むため。
- 31) このほかに、「1年以上雇用が見込まれること」「学生でないこと」の要件もある。
- 32) OECD報告書「生涯を通じたより良い働き方に向けて：日本」（2018年12月20日、日本語訳）

## 【参考文献】

下記以外の参考文献は、脚注に示したとおり。

- 「定年延長、本当のところ」（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 2018年9月28日発行）  
「継続雇用、本当のところ」（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 2018年11月9日発行）  
未来投資会議「経済政策の方向性に関する中間整理」（平成30年11月26日配布資料）  
未来投資会議「高齢者雇用促進及び中途採用・経験者採用の促進」（令和元年5月15日配布資料）  
未来投資会議「全世代型社会保障への改革」（令和元年6月5日配布資料 第3章）  
OECD報告書「生涯を通じたより良い働き方に向けて：日本」（2018年12月20日、日本語訳）