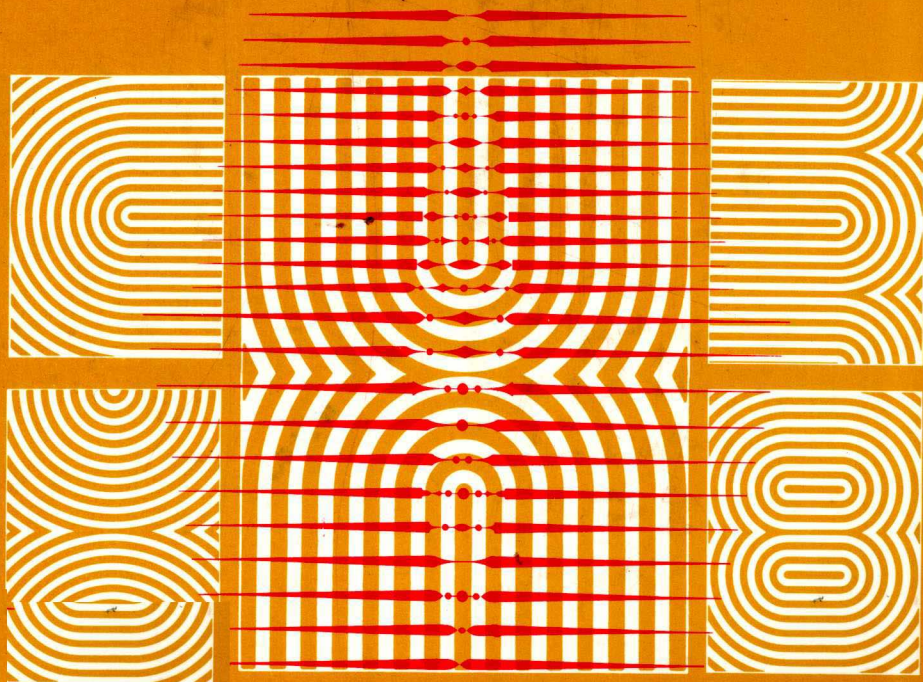


定年延長と これからの賃金制度

——定年延長の円滑な促進のために——

賃金制度研究会
労働省賃金福祉部



産業労働調査所

定年延長とこれからの賃金制度

昭和52年12月11日 第1刷発行

昭和55年3月9日 第6刷発行

編著者 賃金制度研究会

労働省賃金福祉部

発行者 丸野幸治

印刷者 中和印刷株式会社

発行所 産業労働調査所

東京都千代田区平河町2-4-7

電話 (03) 263-4831 (代表)

〒102 振替東京 1-121239

落丁・乱丁本はお取替えます

2034-301200-2754

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 —

昭和52年11月

賃金制度研究会

ま え が き

今後、労働力人口の急速な高齢化が進むと予想されるわが国において、高齢労働者の福祉向上と労働能力の有効発揮をはかるためには、定年延長の促進がきわめて重要な課題となっている。

わが国の定年制は、御承知のように終身雇用制度や年功的な賃金、人事管理制度などのいわゆる“日本的労働慣行”と密接な関連をもち、経済社会に定着してきたものである。

最近の労働省の調査では、定年制を実施している企業のうち、55歳定年を採用する企業は47%と、初めて過半数を割った。昭和40年にはその割合が82%だったことを思うと、定年延長が社会的な潮流になっていると感じさせる。しかしながら、関係者の間で60歳への定年延長が叫ばれてからすでに久しいが、定年を60歳以上とする企業はいまだ3分の1程度にすぎない。しかも低成長時代に入って、定年延長の足どりはめっきり遅くなったともいわれている。

このように定年延長の伸びなやみは、最近の経済情勢の変化に基因するところ大きいと思われるが、基本的には、わが国に特徴的な“年功的賃金体系”という事情のあることも見逃すことができない。

最近における各種審議会、学識経験者、新聞論調等による定年延長に関する提言や各種調査結果等による定年延長に関する意見は、その促進条件の一つに年功的な賃金、退職金の見直しを指摘しており、そのような記事が世の注目をひく昨今でもある。

労働省は、これまで、昭和47年に賃金研究会からなされた「定年延長と賃金制度について」の報告の主旨に沿って、定年延長にともなう賃金制度の改善についての啓蒙指導を行ってきたところであり、定年延長はそれなりの進展をみせてきた。

しかし、賃金研究会の提言は、定年延長を円滑にすすめるという観点からの賃

金、退職金制度の手直しについて、ものの考え方の方向を示したにとどまり、個別企業の実務の参考に供するには具体性に乏しいことも否めない。

当時は、本格的な定年延長の事例も少なかったが、最近では定年延長と賃金制度の改善とを調和的に実現した事例も把握しうようになった。そこで賃金制度研究会においては、昨年以來、定年延長を円滑にすすめるという観点からの賃金、退職金制度の改善について、このような実例を踏まえた個別企業にとって具体的に参考となる指針、要領の検討を精力的に行ってこられ、この度、その成果をとりまとめられた。

この報告書では、定年延長に伴い賃金、退職金制度についてどのように改善したらよいか、基本的考え方はもとよりモデル例をあげて具体的かつ懇切丁寧に解説しているほか、改善を行った代表的な企業の事例も紹介している。定年延長が社会的な強い要請となっている現在、私どもとしては、定年延長を円滑にすすめるため、この報告が広く関係者から活用されることを望むものである。

おわりに、この研究にたずさわった委員の方々に対し、ここにあらためて厚く謝意を表する次第である。

昭和52年11月

労働省労働基準局賃金福祉部長

森 英 良

賃金制度研究会委員

座長	金子美雄	公共企業体等労働委員会委員 日本賃金研究センター所長
	楠田 丘	日本賃金研究センター研究主任
	西宮輝明	早稲田大学教授
	古川 昇	レーバー・コンサルタント
	本多 壮一	亜細亜大学教授

(敬称略アイウエオ順)

目 次

は じ め に.....	9
第 1 章 最近における定年制の実態と定年延長の考え方	13
1 定年制、定年延長等の実態.....	13
(1) 定年制の実施状況.....	13
(2) 定年延長等の実施状況.....	14
(3) 再雇用・勤務延長制度の実施状況.....	15
2 高齢労働者の雇用実態.....	16
(1) 高齢化の進展と高齢労働者の活用.....	16
(2) 高齢労働者の労働条件.....	18
(3) 高齢労働者の職務.....	20
(4) 高齢労働者の生活.....	21
3 定年延長の考え方（定年延長の目標）と促進条件.....	21
(1) 定年延長の考え方.....	21
(2) 定年延長促進の条件.....	23
第 2 章 賃金、生計費構造の実態と定年延長	25
1 賃金構造の動向.....	25
2 賃金制度の動向.....	29
3 生計費構造の動向.....	33
(註) 定年延長と賃金コスト.....	36

第3章 定年延長促進のための賃金制度の具体的改善要領39

〔基本的考え方〕39

〔定例賃金〕43

1 定年延長と賃金制度改善の実情43

2 定例賃金の基本的改善要領44

(1) 賃金体系の選択44

(2) 賃金構成46

(3) 生活給的色彩の賃金47

(4) 仕事給的色彩の賃金48

3 定例賃金の当面の改善要領57

(1) 旧定年年齢前（45歳～50歳程度）から年功賃金カーブ を修正する方法57

(2) 定年延長した期間について年功賃金カーブを修正 する方法67

4 諸手当および配転による賃金の調整72

〔退職金〕73

1 定年延長と退職金制度改善の実情73

2 退職金の基本的改善要領74

3 退職金の当面の改善要領75

第4章 賃金制度の改善と関連する諸問題	77
〔参 考〕	79
第1表 年齢別賃金総額指数	79
第2表 定年を5年後60歳、10年後以降65歳とした場合 の賃金増加状況（モデル計算）	81
第3表 定年延長に伴う退職金総額	83
(イ) 定年延長に伴う退職金総額の推計	83
(ロ) 定年延長に伴う退職金総額の推移	83

は じ め に

- 1 賃金研究会（会長 中山伊知郎氏）はわが国の急速なる高齢化社会への移行を予測し、定年延長を促進する必要があるとの観点から、昭和47年12月に「定年延長と賃金制度について」報告（要旨については下記^(註)参照）をまとめた。
- 2 その後、この報告の主旨に沿って定年延長についての啓蒙指導が行われてきたところであり、今日までの間、定年延長はかなり進展してきている。

しかしながら、最近におけるわが国経済諸事情の変化等もあり、定年延長は、必ずしも順調に進んできているとはいえない。他方、最近の労働諸事情からみると、定年延長の促進は、ますますその重要性が高まってきている。

- 3 賃金研究会がこの報告をまとめた当時は本格的な定年延長の事例も少なく、したがって、定年延長を円滑にすすめるという見地からの賃金制度の具体的な改善方法については、この報告では言及されなかった。

しかし、最近は定年延長と賃金制度の改善について調和のとれた事例も把握しうるので、当賃金制度研究会においては、定年延長を円滑にすすめるという観点からの賃金制度の改善について具体的な指針、要領を提供するため、このような事例の収集分析を中心に最近の雇用、賃金諸事情の動向についての分析等調査研究を重ね、以下のとおりその成果をとりまとめた。

(註) 昭和47年12月の賃金研究会「定年延長と賃金制度について」報告要旨

- 1 従来わが国の企業経営においては、不熟練労働力のきわめて弾力的な供給と近代的技术に対応する熟練労働力の弾力性を欠いた供給を背景とし、定年制、終身雇用制、年功賃金制度が一体となって成立し運用され、機能してきた。
- 2 しかし、戦後20数年を経過し、その間、経済の急速な成長にともない55歳定

年を支えてきた社会的、経済的諸条件に大きな変化が生じてきている。

このような社会、経済情勢の変化にともなって、55歳定年制は労働者にとって職業生活の中断を強い、定年時以前から職業生活に対する希望と活力を失わせる不自然な制度に転化している。

国民経済的にみて労働力全体の高齢化が進むなかで、高齢労働者の福祉の向上とその能力の有効な発揮をはかるためには、定年年齢の延長（定年年齢の引上げ）を促進することが必要であるが、それと同時に労働者が中高年齢になっても、自己の能力を積極的に開発するとともにそれを十分生かすことのできる職場に自由に移動し、労働生涯を通じ充実した職業生活を送るようにしていくことが必要である。そのためには、定年延長にあたって、現在の定年年齢よりもかなり早い時期から、このような状態が促進されるよう従来の賃金、雇用制度をはじめ定年制に関連する慣行意識を改める必要がある。

- 3 従来、わが国で一般的な賃金制度は、賃金の決定要素として年齢、勤続年数など属人的要素の比重の高いいわゆる年功賃金制度であるが、このような賃金制度の下では年齢あるいは勤続年数が増加する限り賃金が増加し続けることとなり、このことが、55歳定年という早期定年制をもたらす一因となっている。

したがって、これまでの賃金制度のままでは定年年齢の延長が困難である。

- 4 これからの賃金制度の基本的な方向は定年延長の促進という視点のみでなく、労働力全体についての適正配置、流動性の促進、生産性の向上、労働力保全などの視点を含め、総合的に判断しなければならないが、定年延長を促進するためには、労働の質と量に応じた機能的な賃金制度の方向に向かってこれまでの賃金制度が定年延長を困難にしている点を改善することが必要である。定年延長を促進するための賃金制度について考慮すべき主たる事項はつぎのとおりである。

〔賃金について〕

イ 基本的な方向

労働能力や仕事に対応した賃金制度の方向に向かうためには、仕事の種類、技能の程度、必要とされる知識経験、仕事にともなう責任度等に応じて賃金がきめられ、労働の質が高まり、仕事の内容が高まるに対応して賃金も増加

するようにすることが期待される。

高年齢になるまで機械的に勤続年数に応じて賃金を上昇させるこれまでの制度が、高年齢者の能力の有効発揮を妨げ、定年の延長を阻害していることから考えて、高年齢になってまで勤続年数が伸びたことのみを理由として賃金を増加させる必要は疑問である。少なくとも、現在の定年年齢である55歳を過ぎてまで持続する必要はない。

もちろん高年齢となっても、労働能力がさらに伸長した場合、あるいは職務内容が高度化した場合は賃金上がるのは当然であろうが、いずれにしても、労働の内容、労働の能力に見合って賃金がきめられて然るべきである。

ロ 定年延長に際しての当面の対処の方向

当面段階的に定年延長と賃金制度の調整をはかりながら、定年延長を行う場合、たとえば、55歳定年時の賃金のままで定年を延長し、その後は定期昇給を行わないで、爾後、賃金制度の全般的検討改善をはかるという方法も考えられる。

〔退職金について〕

イ 基本的な方向

将来定年が大幅に延長され、公的年金が整備されたときにおける退職金のあり方については、なお今後の検討にまたなければならないが、当面、定年の延長に関してつぎのような方向が望ましいと考える。

- (イ) 職業生活から引退後の老後の生活は、本来的には、公的年金の拡充によって一定の保障がなされ、その上に実情に応じ上積みするものとして企業年金が行われることが望ましい。
- (ロ) 退職金の機能として、住宅取得、子弟の教育等に対応する面がある。当分はこの機能に対応するものとして退職一時金制を維持することは必要であろう。
- (ハ) 退職金は、通常定年年齢にいたるまで勤続年数に応じて累進的であるが、そのことが定年延長を妨げ労働者の自由な移動を阻害しているので、高年齢における累進制は検討するのが適当である。少なくとも、現在の定年年齢である55歳を過ぎてまで累進的である必要はない。

(三) 従来、定年時の退職は、退職金でとくに優遇されていたが、労働者が徒らに転職の機会を失うことのないよう、一定年齢または一定年数以上の長期勤続者については、自己都合退職者についても定年退職扱いにする方向に向かうことが適当である。

□ 定年延長に際しての当面の対処の方向

(イ) 経過的には、たとえば、現在の定年年齢時点までは従前どおりとし、定年延長後の期間については、算定方式を実情に応じ変えることも考えられる。

(ロ) 少なくとも、従来の定年年齢以降に退職する労働者の退職金については、自己都合でもすべて定年扱いとすることが適当である。

第1章 最近における定年制の実態と定年延長 の考え方

1 定年制、定年延長等の実態

(1) 定年制の実施状況

イ 労働省の「雇用管理調査」(昭和51年1月)によってみると、現在定年制を定めている企業は約74%に達している。これを、企業の規模別にみると、100人以上の規模では90%以上、30人～99人の規模でも約67%の普及率となっている。

ロ 定年制を実施している企業について定年制の決め方をみると、一律定年制が約71%、男女別定年制が約24%、職業別定年制が約4%となっている。

ハ 一律定年制の場合について定年年齢をみると、55歳とする企業が47.3%で最も高く、次いで60歳とする企業が約32%となっており、61歳以上の高い年齢を定年年齢とする企業も約4%ある。

55歳を含めこの年齢以下の年齢を定年とする企業の割合は、45年には58.6%であったが次第に減少し、51年1月現在では、47.3%となり、半数を割っている。

それに対して、定年年齢を56歳以上の年齢とする企業が年々増加しており、定年延長の傾向がみられる。

しかし、規模別にみると、1,000人以上の大企業では、依然として55歳定年がかなり多く、また60歳以上の定年年齢とするものは少ない。

これに対し、100人未満の企業では、60歳以上を定年年齢とするものが相対的に多くなっている。

(2) 定年延長等の実施状況

イ 労働省の「雇用管理調査」によって定年年齢を企業数により単純平均してみると、昭和45年には56.5歳であったが、49年には57.2歳、51年には57.3歳と延びてきている。

しかし、51年について規模別にみると、大企業では56歳台であり、大企業における定年延長がややおくれていることがわかる。

ロ 過去2年間（昭和49年1月～50年12月）に定年年齢を改定した企業の割合を、規模別にみると、規模計では約9%、規模30～99人では約8%、規模5,000人以上では約17%となっており、最近規模が大きくなるにつれて延長気運は高くなっている。

第1表 定年制の実施状況と一律定年制における定年年齢 (単位：%)

企業規模	定年制 実 企	一律定年 制のある 企業	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61 ～ 64歳	65歳	66歳 ～	不明
計	74.1	70.7	0.3	47.3	3.1	6.9	5.7	0.2	32.3	0.3	2.8	0.5	0.6
5,000人以上	99.6	69.9	—	39.2	14.4	14.4	11.6	1.7	18.2	—	—	—	0.6
1,000～4,999人	98.4	67.4	—	44.9	14.1	14.4	6.7	0.3	18.5	0.4	—	—	0.7
300～999	96.1	65.2	—	45.2	8.1	13.7	10.0	0.5	20.9	0.5	0.2	—	0.8
100～299	90.1	68.8	0.5	50.3	6.1	7.4	6.9	0.1	24.4	1.0	2.6	—	0.6
30～99	66.8	72.2	0.3	46.5	0.9	5.7	4.7	0.1	37.1	0.0	3.3	0.7	0.5

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和51年）

（注）「一律定年制のある企業」は「定年制実施企業」を100とした割合、各年齢別は「一律定年制のある企業」を100とした割合。

ハ 一律定年制企業について定年延長の状況をみると、過去2年間約4%の企業において、定年延長が実施されている。

定年年齢の変化についてみると、「55歳」→「60歳」および「57歳」→「58歳以上」に延長した企業が相対的に多く、それぞれ約17%と、ついで「55歳」→「57歳」および「55歳」→「58歳」が多く、それぞれ約14%となっている。

しかし、「55歳」→「60歳」のような大幅延長は、高成長時代の昭和45年および49年調査に比較すると大幅に減少している。

なお、最近は、中小企業を中心として「60歳」→「61歳以上」といった高年齢への延長がみられることが特徴的といえよう。

第2表 過去2年間における一律定年延長の場合の定年年齢の変化 (単位: %)

企業規模	一律定 年延長 企業	54歳 ↓ 55歳 ~	55歳 ↓ 56歳	55歳 ↓ 57歳	55歳 ↓ 58歳	55歳 ↓ 59歳	55歳 ↓ 60歳	55歳 ↓ 61歳 ~	56歳 ↓ 57歳 ~	57歳 ↓ 58歳 ~	58歳 ↓ 59歳 ~	59歳 ↓ 60歳 ~	60歳 ↓ 61歳 ~	その他
計	100.0	1.6	12.0	14.4	13.6	—	16.7	0.8	9.3	16.5	6.2	0.5	6.4	2.1
5,000人以上	100.0	—	14.3	14.3	4.8	—	23.8	—	14.3	23.8	4.8	—	—	—
1,000~4,999人	100.0	—	5.6	15.5	2.8	—	19.7	—	16.9	18.3	8.5	12.7	—	—
300~999	100.0	—	—	16.0	10.9	—	14.1	—	45.5	3.2	10.3	—	—	—
100~299	100.0	—	17.9	14.3	4.8	—	20.0	2.4	14.2	7.2	8.0	0.1	11.1	—
30~99	100.0	3.0	10.2	14.2	20.7	—	14.5	—	0.1	24.3	4.3	—	4.8	4.0

資料出所：労働省「雇用管理調査」（昭和51年）

（注）現在一律定年制をとっている企業で、過去2年間に一律定年制のまま定年年齢を延長した企業を100とした割合。

(3) 再雇用・勤務延長制度の実施状況

イ 定年延長と類似の制度として再雇用制度および勤務延長制度がある。

労働省の「雇用管理調査」によってみると、定年制のある企業における再雇用・勤務延長制度の有無の状況は、「ある」企業が約84%となっている。このうち、再雇用制度のみの企業が約53%、勤務延長制度のみの企業が約29%、両制度のある企業が約18%となっている。

昭和45年および49年の調査と比較すると、それぞれほぼ2ポイント「ある」企業が増加している。

注) ① 再雇用制度とは、定年年齢到達者をいったん退職させた後、再び雇用することができる制度をいう。

② 勤務延長制度とは、定年年齢到達者を退職させることなく引き続き雇用することができる制度をいう。

ロ 再雇用者、勤務延長者の範囲をみると、「会社が認めた者に限る」とする企業が両制度とも約75%となっており、ついで「原則として希望者全員」が、前者で約20%、後者で約23%となっている。