

IV. 65 歳定年に向けての労使の課題

1947 年から 1949 年生まれのいわゆる「団塊の世代」が 60 歳定年を迎えつつある。この世代は人数が多く、定年到達者、そして再雇用希望者も多くなり、高年齢者雇用安定法の改正に応じて企業、職場もその受け入れ態勢作りに追われている。一時期、「2007 年問題」と呼ばれて騒がれたが、少しは遅くなるもののこの世代は 64 歳前後から引退すればフルに年金が支給されるわけで、そのつなぎとして退職金や企業年金が利用可能であり、世間で騒ぐほど深刻ではないだろう。

むしろ、その後の世代が大変である。基礎年金部分の支給が 2013 年から 65 歳以降となり、1953 年 4 月 2 日生まれから 1955 年 4 月 1 日生まれの人（2008 年現在で 55 歳から 53 歳）では報酬比例部分の厚生年金が 61 歳からとなる。1961 年 4 月 2 日生まれ（2008 年現在で 47 歳）以降は、年金の報酬比例部分も 65 歳以降支給となる。この世代になると、よほどの余裕と覚悟がないと 65 歳前に仕事から引退するという選択は採れないであろう。その時までには 65 歳までの継続雇用か、65 歳定年制が成立していることが期待される。

60 歳定年制によく慣れた大企業に働く人々にとって、大半の人が 65 歳まで「現役」で働くことには相当無理がある、という印象を持つであろう。65 歳以上の定年制を採っている企業は中小企業にあるといっても余り身近に存在しないかもしれない。

米国では定年制が「年齢差別」ということで無くなって久しいが、労働から引退して年金生活に入るのは 63 歳頃であり、30 歳代前半までは企業をよく替わるが、その後、定着して最も長く勤めたところから引退するといわれている。その意味で「終身雇用」的である。フランスやドイツでは、本来、65 歳が正規の年金支給年齢であった。80 年代以降、60 歳くらいから引退する人が多くなったことが国民経済的には問題であるが、

それまで長く勤めたところで引退を迎えるという意味では「終身雇用」的である。

日本の大企業が 65 歳定年制になったとしても、人によってその前に早期減額年金を選択して引退する人もいるであろう。しかし、多くの人がそれほど無理をせずに、しかも国民経済と整合的に、長年勤めつづけてきたところで「引退」を迎えるという意味で、本来の「終身雇用」が実現するようになることが労使に期待される。そのような認識を労使が持ち、65 歳まで「現役」で活躍できるようにするためには、40 歳代以降において、体力づくりを含めて、積極的な能力開発の仕組みを今から考えなくてはならない。人によっては、仕事の役割と負荷の軽減に応じて、賃金が相応に低下することも甘受しなくてはならないが。