



タイトル Title	高齢雇用対策の影響 : 55歳から60歳への定年延長の効果(Effect of the Employment Policy for Older Persons : Rising the Age of TEINEN from 55 to 60)
著者 Author(s)	有利, 隆一
掲載誌・巻号・ページ Citation	国民経済雑誌,180(2):47-63
刊行日 Issue date	1999-08
資源タイプ Resource Type	Departmental Bulletin Paper / 紀要論文
版区分 Resource Version	publisher
権利 Rights	
DOI	
JaLDOI	10.24546/00209320
URL	http://www.lib.kobe-u.ac.jp/handle_kernel/00209320

高齢雇用対策の影響

—55歳から60歳への定年延長の効果—

有 利 隆 一

年金問題に関連して、現下の重要課題は60歳台前半層雇用の問題であるが、それに先立って、昭和40年頃から、55歳定年の延長が国の雇用政策上の課題として取り上げられてきた。以来30数年を経過して、ようやく60歳定年が広く普及し、次の段階として65歳定年あるいはエイジレス化への移行が政策課題となるにいたっている。

60歳定年の普及がほぼ完了した現時点からみれば、それは至極当たり前の制度であるように思えるが、その変更には、労使間において、また国の政策の上でも大変なコストとエネルギーを要した大きな事業であった。

平成10年4月の新法施行に伴い、55歳定年は100年前後とみられるその歴史を閉じることになった。この変更がどのような影響をもたらすかについては、60歳定年が定着し始めた昭和60年代に様々な調査研究がなされたが、定着過程がほぼ終了した現段階で、各種の調査をもとに、主に雇用賃金面を中心として定年延長の効果を整理検討することとしたい。¹

1. 定年制の経緯と政策展開の概要

(1) 経緯

わが国の定年制の起源について、隅谷によ¹ると、「退職年齢を定めた記録が初めて現れるのは、明治22年10月の横須賀海軍工廠」で、その退職年齢は50歳であるが、それ以前に45歳であったことを示唆する記述があり、明治25年には55歳に改められたとされている。また、労働省官房企画室²では、明治34年以前に東京砲兵工廠で職員の年齢制限がなされ、あるいは明治35年の日本郵船社員退職規則で55歳に関する規定があったとしている。その後、大正時代に、大企業において55歳定年が徐々に普及し、昭和10年前後の調査結果によると40～50%の企業で実施されていた。

定年制そのものの普及は、戦後さらに進み、大企業の場合、昭和24～25年頃までに普及が完了したのに対し、中小企業では昭和30年代に入ってから普及が進んだ。ちなみに、労働行政が定年制について戦後初めて実施した本格的な調査は昭和39年であるが、その時点で企業規模「300～999人」以上の区分ではすでに90%を超えていた。30～99人規模では、40%程度と低水準であったが、その後普及が進み、今や90%程度に達している。

一方、定年年齢については、昭和40年代初め頃で「55歳」がおおむね3分の2と多く、ま

た、職員のみならず労務者も制度の対象になっていた。約4分の1の企業では男女別に定められていたが、その場合、女性の定年の多くは50歳あるいはそれ以下であった。

定年延長の動きが出てきたのは昭和30年代に入ってからであった。まず、昭和30年頃から、労働組合の要求として定年延長が掲げられはじめた。30年代には、労働組合のある企業では3～4割³のところで要求が出され、ビール、私鉄、繊維、電機等で具体的な要求・交渉が行われた。

(2) 政策の展開

昭和30年代は、具体的な政策としての定年延長対策は実施されていない。中高年齢者は、労働力需給が全体として逼迫する中で、身体障害者等と同様に改善が立ち遅れていた層であること、またエネルギー革命による石炭産業離職者の大半が中高年齢者であったこと、あるいは民間就労を促進すべき失対就労滞留者の多くが当該年齢層であったことという事情を受けて、この時期は中高年齢者対策を個別に模索、検討するという時代であった。現に、中高年齢者を対象とした労働関係の法律はまだ制定されていない。

定年制が意識されたのは30年代後半からで、昭和39年に「民間企業定年制調査」、「定年到達者調査」が実施され、55歳定年が70～80%、定年後の失業経験者が40%等であることが明らかにされた。また、これらを踏まえて、昭和42年に「定年延長について」の行政見解がとりまとめられ公表されている。定年延長は、その後、高齢者の雇用促進対策の一つの柱として掲げられ、次第に、雇用労働問題の最重要課題とされるようになっていった。

行政機関における各種の検討の結果は47年秋に集中的に取りまとめられ、行政による支援という方式での定年延長策が48年度に予算化され、同年秋から具体的な対策が開始された。また、一般的な啓蒙活動に加え、業種や企業に対する行政指導も実施された。

こうした対策のうち、経済的支援は次第に60歳台前半層対策にシフトする一方で、60歳定年達成への対策は、より規制力の強い方策へと移っていった。最終的には、平成6年に60歳未満の定年年齢を無効とする現制度が確立した（平成10年4月施行）。

(参考)

1. 行政の定年延長対策を性格面から分けると次のようになる。

イ. 普及活動 対象：社会一般、業界、個別企業

ロ. 支援・相談 定年延長奨励金の支給（対象：定年延長を実施した企業）48～61年度
賃金制度等の個別相談

ハ. 規制・個別的行政指導

法に基づく定年延長の要請・引上げ計画の作成命令・公表制度（61～平成9年度）

雇用割当 雇用率制度（～61年度）
60歳未満定年の禁止（平成10年度～）

2. 政策の主要な流れは次のとおりである。

イ. 昭和30年代半ば～40年代前半 検討期

- ・制度、実情の調査開始（前述）
- ・産業界と行政機関との協議（40年「中高年齢層雇用促進のための企業における労務管理近代化の方向」中央雇用対策協議会）
- ・行政の方針は、「定年制の検討」（雇用対策基本計画42年3月）の段階

ロ. 40年代後半～50年代 支援方式による定年延長対策期

- ・定年延長の必要について相次いで研究報告
47年7月 「雇用政策調査研究会」中間報告
47年12月 「定年延長と賃金制度について」賃金研究会
同 「定年延長の考え方とその推進について」労働者生活ビジョン懇談会
- ・60歳定年の方針を設定（第二次雇用対策基本計画48年1月）
定年延長奨励金制度、定年退職前職業講習・職業訓練制度の発足
事業所に定年到達者再就職援助計画の作成、担当者の選任を要請
- ・高齢者の包括的な雇用率を設定（6%）
定年延長を高齢者の失業予防対策と位置づけ、その手段として雇用率制度を活用

ハ. 60年代～ 法制を使った本格的な定年延長対策

- ・定年の60歳以上への引上げを法制化
努力義務化（61年）、
60歳を下回る定年の禁止（平成6年、施行は10年4月）
- ・定年退職者の退職準備援助の努力義務化

2. 検討の観点

定年が延長されれば、当然のことながら、勤続年数が伸長するとともに、当該年齢層の事業主都合（定年を含む）離職者が減り、失業率が低下する効果が期待される。とくに、高齢層の雇用機会は少ないから、かなり大きな改善効果を期待することができる。また、定年後に、労働市場の厳しさから就業意欲を喪失し、非労働力化する者がいたとすれば、定年の延長により当該年齢層の労働力率の上昇が見込まれる。

一方、定年延長により継続的に雇用される場合と、離職後再就職する場合では、賃金収入に大きな差が生ずる。従って、定年延長により当該年齢層の平均賃金は上昇し、それに伴っ

て生活水準の向上がみられるはずである。

しかし、このような効果が全面的に現れることはないであろうし、仮に発揮されたとしても他の年齢層にマイナスの影響をもたらすことが考えられる。

旧定年年齢の時代にあっても、その後同一企業で、再雇用あるいは勤務延長（実質的な雇用期間の延長）が行われていたことを考えると、これらの効果はある程度低く現れることになる。

また、高齢者の雇用量の拡大が、他の年齢層、例えば退職者の補充需要が最終的に向かうはずの学卒を中心とする若年労働者あるいは年齢的に競合する60歳台層への雇用需要を減少させることが生ずるかもしれない。

生産性と賃金のギャップが中年以降に拡大するとの仮説に立てば、この一層の拡大を防止するため、賃金カーブの傾斜を中年時から緩やかにすることによって、賃金と生産性間の均衡を図る必要がある。この結果、他の年齢層の労働条件を低下させることになる。

労働者が最終の役職から降りる年齢がより高くなるため、順次昇進の遅れが生じることになる。組織内のみならず社会的な地位への到達が遅れることにより職場の士気を低めることや、よりグレードの高い賃金カーブへの渡りが遅れることにより結果的に平均的なあるいは標準的な労働者の年齢別賃金カーブの傾斜をゆるやかなものにする可能性もある。

さらに、職場の高齢化がこうした問題を起こすとすれば、その対策として、人材調整としての出向、転籍、早期退職の促進等の雇用削減措置が実施されることになる。

以下、こうした点について検討していくこととする。

3. 定年延長の雇用面への影響

(1) 定年延長の状況と対象者

定年制の状況を、30人以上の規模の企業について、労働省「雇用管理調査」で見ると、規模・産業で若干の差があるものの、おおむね90%以上の企業で採用されている。その決め方としては、前述の通り、一律に定めている場合と職種別に定めている場合等があるが、多くが「一律」である。これで見ると、昭和42年に60%を超えていた55歳定年は次第に減少し、昭和60年前後を境に、60歳以上の定年年齢を定める企業が半数を超えるに至った。最近では60歳以上が90%程度となっている。しかし、60歳を超える定年は少なく、また改定の動きも小さい。

定年制の対象となる労働者数は、30人以上の民間企業で雇われている常用労働者中の88%であり（第1表）、徐々にではあるが増加してきている。極めて多くの労働者とその家族が、定年制の影響を受けていることになる。なお、適用対象外の労働者の内訳は、パートタイマー⁴38%、臨時日雇名義の者25%、再雇用・勤務延長者21%（昭和57年調査結果）である。

第1表 定年制適用労働者の割合 (%)

	昭和57年	平成3年	平成7年	平成9年
割合	85.4	85.9	89.4	88.0

資料出所) 労働省「雇用管理調査」(各年)

(参考) 常用労働者の定義

- ・期間の定めのない雇用者、1カ月を超える期間の定めのある雇用者(パートを含む)
- ・臨時・日雇で、前2カ月にそれぞれ18日以上雇われたもの(パートを含む)
- ・常時勤務し、給与が一般労働者と同じ扱いの役員
- ・常時勤務し、給与の支払を受ける事業主の家族

(2) 定年経験者、退職者の推移

イ. 定年経験者

定年制の適用対象労働者であっても、定年前に離職あるいは出向の形で、定年制のない企業に移ることにより、定年を経験しない者もいる。また、定年に到達した者でも、離職する者と再雇用・勤務延長で引き続き同一の企業で雇われる者とがいる。

定年到達者数を直接把握している資料はないが、高齢者個人を対象とした調査によると、平成8年で60歳台後半の者、つまり昭和59年当時55歳前後であった男性は47%、55歳当時雇用者であった者を100とすると63%が、定年を経験している。その経験した定年年齢は、最近では60歳以上が、60%以上である(第2表)。

ロ. 定年による離職者数

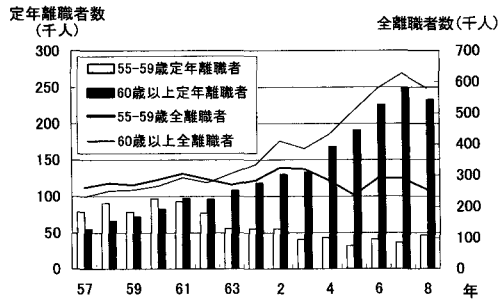
常用労働者5人以上の企業を対象とした労働省「雇用動向調査」によると、定年退職者数

第2表 定年経験の状況(調査時点で65~69歳の男) (%)

	昭和58年	昭和63年	平成4年	平成8年
調査対象	100	100	100	100
55歳当時雇用者	71.3	70.2	69.5	74.7
うち55歳以降定年経験あり	37.4(100)	43.1(100)	44.5(100)	46.9(100)
定年年齢 55歳以下	(32.8)	(26.2)	59歳以下	(15.9)
55~59歳	(28.5)	(29.8)		(52.1)
60歳	(23.0)	(31.6)	60歳以上	(52.3)
61歳以上	(14.5)	(12.4)		(47.8)

資料出所) 労働省「高年齢者就業実態調査」(各年)

第1図 定年離職者の推移



資料出所) 労働省「雇用動向調査」

は平成9年で34万人であるが、相当早い速度で増加してきており、離職者全体に占める割合も昭和40年代の1%台から、最近では6%へと急速に高まってきている。ただ、昭和62年から数年間、定年退職者数の増加が停滞した。この背景には、バブルの影響もあろうが、高年齢者雇用安定法で60歳定年が努力義務として設定され、定年延長が加速化したことにより、延長過程で、離職者の発生数が一時的に抑制されたことによるものとみられる。

また、定年による離職者数を年齢別にみると、昭和50年代後半には50歳台後半層が多かったのに対し、60年頃を境に60歳台前半層が上回るようになった。最近では、8割が60歳以上となっている。また、50歳台後半層は、定年離職者が減少したため、人口の高齢化にもかかわらず、離職者数がほとんど増加していない。これに対し、60歳台前半層は10数年で離職者数が2.5倍となっているが、定年退職者は3倍に増え、離職者数の4割近くを占めるようになっていく。

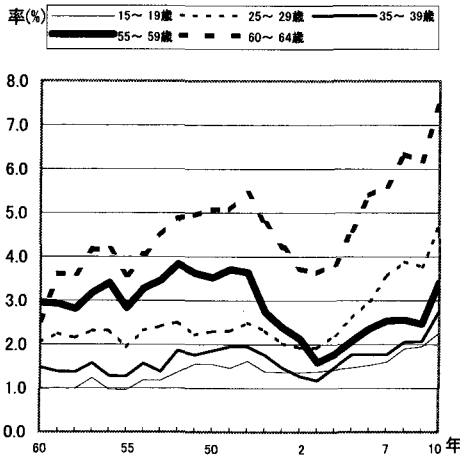
以上のように、定年延長は50歳台後半層の離職者の増加を抑制し、当該年齢層の雇用安定に大いに寄与した。しかし、その反動は60歳台に現れている。

(3) 労働力率、失業率への影響

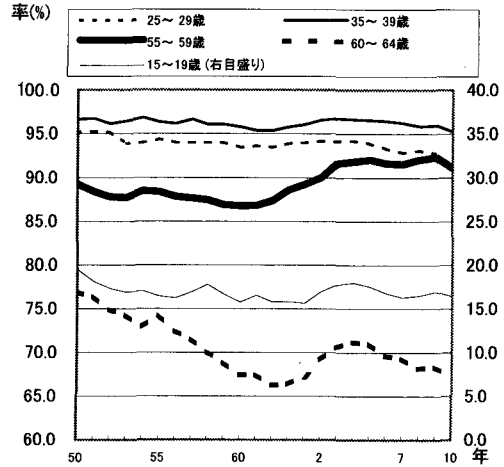
まず、労働力率についてみると、男性の場合、55歳台後半層は、90～92%でおおむね横這いに推移してきた。しかし、昭和60年代前半から急に上昇し始め、平成9年には94.8%となった。この要因としては、定年延長のほかに、バブルにより労働需要が高まったこと、年金の支給開始年齢引上げにより将来生活への不安が高まったことが考えられる。同じ時期に労働力率が上昇した年齢層は20歳台前半層と60歳台前半層である。経済変動の影響を受けやすいのは若年層が高齢層であるが、これらの層がともに上昇傾向を示したのであるから、労働需要の高まりという共通の事情は確かにあったとみられる。

しかし、労働力率の内訳を、対人口比での有業率と失業率に分けてみると、まず、有業率では他の年齢層が平成5、6年から低下しているのに対し、50歳台後半層はゆるやかながら

第2-1図 失業率(対人口比・男)



第2-2図 有業率(対人口比・男)



資料出所) 総務庁「労働力調査」

も上昇傾向を続けてきた(ただし、10年は低下)。しかも、天井に張りついている中年の労働力率に近づいてきている。失業率についても、他の年齢層と同じようなサイクルを描きつつも、傾向的な動きはかなり異なっている。つまり、50歳台後半層の失業率は、60歳台前半層から別れ、失業率が低い中年層に合流する形になっている。

定年の延長は、50歳台後半層を企業内の雇用保障の対象となる基幹労働力として位置づける効果を持ち、60歳台層とは一線を画させることとなったといえよう。

なお、調査前一年間に定年またはこれに準ずる理由のため離職し、現在失業しているか、失業したことのある就業者は、10年2月労調特別調査で合計34万人(うち29万人が55～64歳)、このうち、失業者が19万人(同14万人)である。

(4) 採用面への影響等

定年延長による採用面への影響は、移行期に強く現れ、その後は、労働供給量全体を高水準に維持することにより失業率の高止まりをもたらすことになる可能性があるが、その確認は難しい。

企業に対する調査(雇用管理調査)によると、定年延長が進んだ時期に、一時的に定年退職者が減少したため採用面に影響が及んだことは否定できない。常用労働者について、「定年延長に伴う退職予定者の減少により採用人員を抑制」したとする企業は、昭和58年には5000人以上規模で30%近くに及び、大規模企業ほど定年延長を理由として採用を抑制したことを示している(第3表)。昭和56年4月に鉄鋼大手5社が60歳定年制への段階的移行を開始し、大企業を中心に定年延長の動きが強まった時期である。しかし、採用抑制への影響はそ

第3表 定年延長に伴う常用労働者の採用への影響
「定年延長に伴う退職予定者の減少により採用
人員を抑制」とする企業の割合(%)

	58	61	元年
計	5.4	6.0	4.9
5000～	28.8	10.2	1.5
1000～4999	19.2	11.3	4.0
300～999	11.8	8.5	3.9
100～299	5.4	7.2	6.6
30～99	4.4	5.3	4.5

資料出所) 労働省「雇用管理調査」(各年)

の後急速に減少し、平成元年になると大企業ではほとんど影響がないとしている。なお、中小規模では横這いしないしやや増加の動きがみられる。

もちろん、採用面への影響を移行期の問題とだけ限定はできない。失業率の高止まりの可能性の他、構造変化に対する産業、企業の適応力の低下を招く可能性も考えられる。既就業者の転職は、同種の産業・職業間で行われることが多く、大きな構造変化を支える労働力は新規学卒を中心とした若年労働力であったからである。

4. 企業内の雇用制度への影響

(1) 企業の定年延長の動機

企業が自社の雇用管理制度を変更する場合には、それなりの合理性が存在するはずである。アンケート調査結果でみると、企業の定年改定の動機は、比較的早い時期(昭和50年)には「高齢者の能力活用」と「労働組合の要求」であった。特に規模5000人以上の大企業では、労働組合の要求が最も強い。しかし、57年の調査によると、これらの動機は低下し、「企業の社会的要請」(への対応)が過半を占めるようになる。大企業の場合、「労働組合の要求」は引き続き60%強と高いが、「企業の社会的要請」は8割超にも達している(第4表)。

昭和57年には、まだ60歳定年の義務化が実施されていないにもかかわらず、この社会的要請との回答が際立って高い点は注目される。つまり、企業は高齢化への対応が社会的観点から必要であり、その一つとして「自社の」定年延長が必要であると認識していたわけである。鉄鋼業を例にとると、鉄鋼労連が定年要求を最初に掲げたのが昭和46年の春闘であるが、48年から本格的な交渉が実施され、昭和54年度に、56年度からおおむね2年に1歳引き上げる(2-1-1方式)ことを決定した。「日本における高齢化問題は、いわば国家的・国民的課題であり—(略)—その役割なり責務についても企業は十分認識して」おり、その交渉に当たって、「高齢労働力有効活用の必要性がいずれは増大し、また従業員福祉の観点からも、定年延

第4表 定年改定の動機

(%)

動機	昭和57年	昭和54年	昭和50年
企業の社会的要請	57.3(82.0)	43.4(66.7)	23.8(39.4)
高齢者の能力活用	20.5(34.6)	32.8(33.3)	46.6(45.0)
勤労意欲の向上	22.3(41.4)	21.9(33.3)	31.8(37.6)
労働組合の要求	21.5(61.7)	23.7(70.0)	37.7(68.8)
雇用率の達成	8.4(15.8)	3.0(6.7)	16.7(7.3)
高齢者の就職容易	4.6(0.8)	0.7(3.3)	27.6(12.8)
労働力不足	6.5(-)	8.9(-)	-
再雇用勤務延長の切換え	13.8(28.6)	-	-

資料出所) 労働省「雇用管理調査」(各年)

注) () 内は、大企業

長について前向きに取り組まなければならないという点については、労使共交渉の初期段階から共通の認識に立っていた。⁵ その結果、「他産業にさきがけて」鉄鋼が実施し、これが他産業大手企業の定年延長の流れを決定的なものにしたのである。政策が長期的な視野から一定の指針を示し、関係者へ啓蒙、指導するという方式は、労働組合の存在とともに有効であったと考えられる。

(2) 定年延長に向けて解決すべき企業の労務管理上の課題

定年延長に当たって、雇用賃金償行の根幹に関わるような改革はなされなかったように見受けられる。確かに、定年延長に当たって、解決を要する課題をみると、企業は年功賃金・退職金制度や年功的昇進制度の改定をあげている。「定年年齢を延長しなかった理由」のうち退職金・賃金関係と人事管理上の問題に限ってみると(その他は「勤務延長制度・再雇用制度があるため」と「現行の定年制で十分」が主)、退職金、賃金支払額の増大よりも、人事管理上の問題がやや強く意識されている。個別的には「職務内容・作業環境が高年齢労働者に適していないため」や「中高年齢者に着目した賃金体系の見直しができているため」や「退職金制度の見直しができているため」が多い。

そこで、定年年齢改定による労務管理制度の変更の状況を、昭和50年の雇用管理調査で見ると、「退職金制度」の改定を行った企業が半数強と最も多く、また「昇給制度」、「賃金制度」がそれぞれ3分の1程度であった。

しかし、定年延長後に旧定年年齢到達者の処遇が変化したか否かを、役職、仕事の内容、賃金についてみると、賃金が下がる、あるいは役職が変わるとする企業が20~30%見受けられたが、おおむね60%以上の企業は変わらないとしている(第5表、60年調査結果のみが特

第5表 定年延長後の雇用賃金制度の変更

(%)

		昭和50年	昭和57年	昭和60年	平成3年
役職	変更	17.8	21.1	32.4	17.5
	変更なし	67.9	59.2	49.7	67.2
仕事の内容	変更	7.1	6.2	10.6	4.7
	変更なし	81.0	75.2	76.5	87.0
賃金	下がる	11.7	23.9	35.5	23.6
	変わらない	73.4	61.9	48.0	67.1
	上がる	—	2.6	4.6	4.9

資料出所) 労働省「雇用管理調査」(各年)

異)。なお、仕事の内容については、変わるとする企業が少なく、10%以下である。また、退職金については、算定基礎額か支給率を旧定年時に据え置くという方式が半数程度の企業でとられた。

制度変更に当たって意識されたのは、基本的には旧定年年齢時の状況を基準においた相対関係であり、我が国の雇用賃金慣行が、5年間の定年延長程度で存在意義を左右されるほど不安定なものあるいは非合理的なものではなかったことを示していよう。

(3) 企業内での雇用継続の実態

定年延長が実施されても、定年年齢以前に、人材調整型の出向や転籍、あるいは早期退職優遇制度や独立支援制度の導入により、最終的には定年延長の効果が十分に発揮されえない場合も考えられる。

転職出向制度、早期退職優遇制度とも制度のある企業は大企業に多い。全体としては10%に達しないが、規模5000人以上の大企業では、半数程度で導入されている(第6表)。各制度の対象年齢をみると、転籍出向制度や独立開業支援制度は年齢条件がない場合が多く、早期退職優遇制度や転職斡旋制度ではおおむね45歳ないし50歳以上である。こうした制度の導入は必ずしも定年延長の結果でなく、元々ピラミッド型の人事構成を形成するために実施してきた企業もあるとみられる。それでも、早期退職優遇制度については、「定年延長に伴う進路選択の一環」、企業にとっては定年延長に伴う組織内の年齢構成の是正を狙いとして導入した企業が半数弱とする調査結果⁶もあり、基本的には定年延長が契機になっているとされている。

では、これらの制度を前提としつつ、どの程度の人が定年まで雇用されるかをみると、自社で定年まで大部分の人を雇用しているとする企業が3分の2と多く、一方、定年までほと

第6表 退職管理制度の状況（制度がある企業の割合）（％）

関連会社への転職志向制度	4.5(41.2)	転職援助あっせん制度	1.1(23.7)
早期退職優遇制度	7.0(55.7)	独立開業支援制度	1.3(16.3)

資料出所) 労働省「雇用管理調査」(平成9年)

注) () 内は、規模5000人以上の企業

第7表 定年までの雇用状況（％）

雇用状況	管理職	一般職
定年がなく働ける限りは働いてもらっている	7.7(0.3)	4.7(0.6)
自社で定年まで大部分雇用している	66.5(67.4)	71.8(74.5)
自社では定年まではほとんど雇用していない	0.9(24.0)	0.8(12.3)
子会社・関連会社等で定年年齢後も就労	0.2(7.4)	0.2(3.7)
同 定年年齢まで就労	0.6(16.6)	0.6(8.6)
大部分が転職や独立している	4.7(1.8)	5.8(2.8)

資料出所) 労働省「雇用管理調査」(平成9年)

注) 1. () 内は規模5000人以上の大企業

2. 残りは、「その他」及び無回答

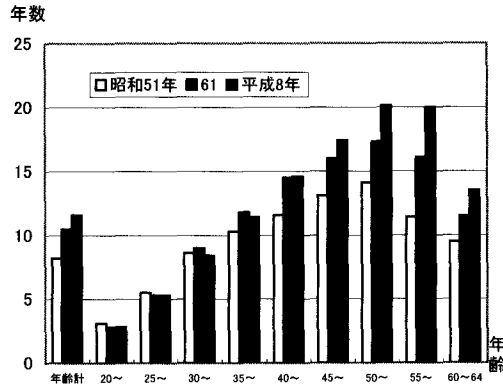
んど雇用していないとする企業はさすがに0.9%と少ない(第7表)。しかし、大企業では後者が24%、とくに金融保険業の大企業では50%と高い。なお、その場合、子会社、関連会社で少なくとも定年年齢まで就労しており、定年までの雇用機会は広い意味で確保されている。

定年延長により実際に雇用が継続されているか否かは勤続年数に現れる。過去20年間について年齢別の勤続年数をみると、むしろ全体に長期化がみられる。年齢別にみると、中高年全般に勤続年数が伸びていることが分かる(第3図)。

勤続年数の長期化は定年延長のみの結果ではないが、55～59歳での伸長が最も顕著であり、20年間に8.6歳も伸びていることからみて、一般的な移動率の低下による伸びに定年延長の効果が加わって生じたものとみられる。コーホートによる残存率においても、ほぼ同様のことが言える。大卒、高卒とも50歳台後半層の残存率の高まりが顕著である(第4-1図、4-2図)。しかし、それでもその水準は50歳台前半までの年齢層に比べるとかなり低い。60歳定年の普及状況と対比してみると、出向や転籍による、自社外での雇用保障もかなり実施されていることがうかがえる。

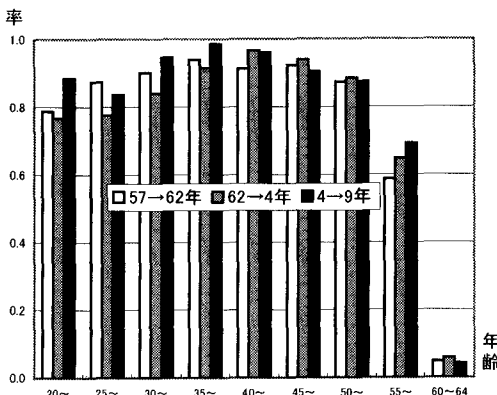
より厳密な定義での標準労働者について、コーホート分析により残存率を算出することができるが、結果はほぼ同様である。

第3図 平均勤続年数の推移



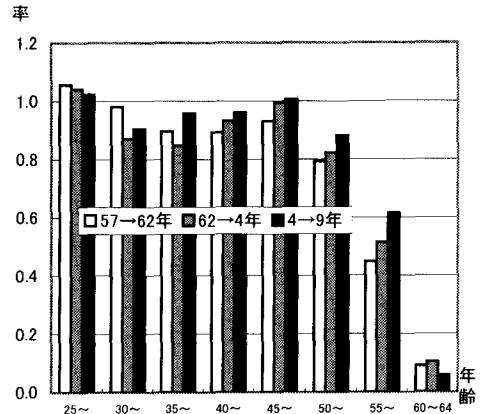
資料出所) 労働省「賃金構造基本統計調査」
注) 産業・規模・学歴・男女計

第4-1図 コーホートによる残存率(製造業 1000人以上, 高卒男)



資料出所) 労働省「賃金構造基本統計調査」
注) 勤続年数と年齢との関係から、標準労働者に近い層について計算したもの

第4-2図 コーホートによる残存率(製造業 1000人以上, 大卒男)



(4) 昇進への影響

年功型の選抜人事が行われれば、定年延長は各役職への昇進年齢を高くする。昇進年齢の代理指標として部長、課長、係長それぞれの平均年齢等をみると、昭和52年と平成9年の20年間で、係長が38.5歳から42.4歳へ、課長が42.9歳から46.9歳へ、部長が48.1歳から51.8歳へとおおむね3~4年伸びている。各役職の年齢構成からは、45歳以下の部長が減って、55歳以上が大幅に伸びていること、課長は40歳台後半の増加から最近では50歳台前半の著しい増加へとシフトしていること、係長は40歳台後半が増加していることが指摘できる(第8表)。こ

第 8 表 役職者の年齢構成の推移

(%)

年齢	部長			課長			係長		
	昭和52年	昭和62年	平成9年	昭和52年	昭和62年	平成9年	昭和52年	昭和62年	平成9年
年齢計	100	100	100	100	100	100	100	100	100
20～29歳	0.4	2.1	0.1	1.3	0.4	0.3	8.6	3.0	2.3
30～34	0.7	0.6	0.8	8.0	3.1	2.4	27.0	14.6	15.8
35～39	7.7	4.6	2.3	26.3	16.4	11.9	30.8	34.4	25.8
40～44	21.9	11.2	7.7	32.1	31.1	23.3	15.8	23.9	19.9
45～49	29.3	30.8	25.3	17.7	28.8	31.5	9.7	13.3	19.2
50～54	25.0	34.4	33.9	10.4	14.5	20.0	6.0	7.5	10.8
55～59	9.8	14.5	24.9	3.1	4.9	9.5	1.8	3.0	5.7

資料出所) 労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 産業・規模・学歴・男女計 (60歳以上は略)

うした変化は、定年が伸びたことによる玉突き現象として生じた面が強いといえよう。

この役職昇進の遅れは、次にみるように賃金面にも変化をもたらしている。

5. 賃金面への影響

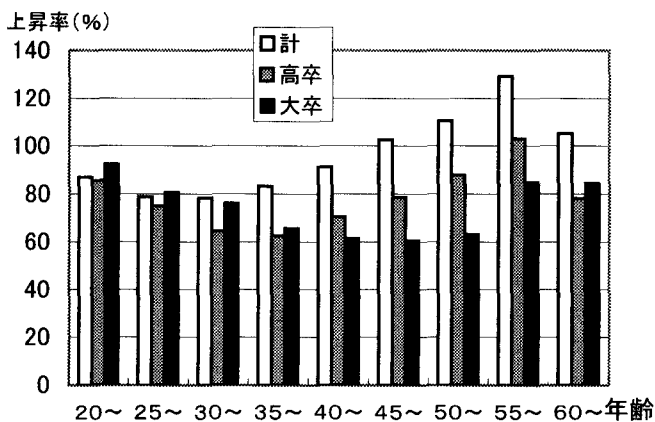
(1) 年齢別賃金

定年の延長は賃金に2つの異なった影響をもたらすと考えられる。まず、前述のように離職する者が減り、勤続年数が高まったのであるから、平均賃金は特に50歳台後半層で高まるはずである。しかし、一方で、定年延長による労務費負担を軽減するために賃金制度を変更すれば、中高年齢者の賃金の伸びを低めにするかもしれない。また、昇進の遅れは、その影響を受ける、より若い年齢層 (例えば30歳台半ば) 以降の賃金の伸びを低めるよう作用するかもしれない。

まず、20年間の賃金上昇率を年齢別にみると、30歳前後が最も低いV字型をしている。特に、50歳台後半層の賃金上昇率が高いのが特徴である (第5図)。これで見ると、年齢別賃金カーブの修正が行われたというより、より堅固な制度になったということもできる。また、50歳台後半層の賃金上昇率は特に大きく、定年延長が良好な雇用機会の確保をもたらした点も確認できよう。伸び率がフラットな大卒でも、55歳以上だけは別である。

しかし、この20年間で10年ずつに分けると、前半と後半で大きく異なっている。前半期、つまりバブル以前には、年齢が高い者ほど賃金上昇率も高かったのに対し、後半期は中年時、特に40歳代前半の伸びが低い。特に、大卒で顕著である。こうした動きには、大卒の増大と多分野への進出、昇進の遅れ、ホワイトカラーの賃金の見直しといった要因が考えられる。

第5図 賃金上昇率（昭和52～平成9年，所定内給与）



資料出所) 労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1. 昭和52～平成9年間の上昇率 (%)

2. 産業・規模間・男

学歴別，とくに大卒の動向のみで一般的結論を出すのは適當ではない。

(2) 標準労働者の年齢別賃金

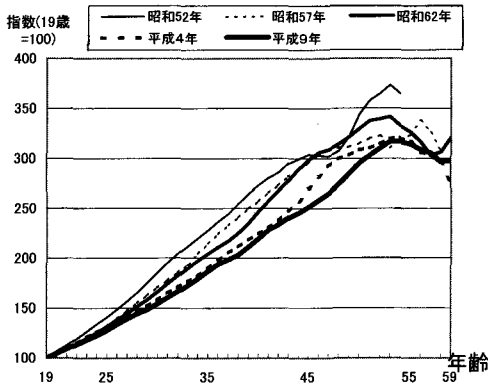
次に，標準労働者の年齢別賃金でみてみよう。平均賃金に入り込む労働移動による影響は除去することができるが，昇進の遅れの影響は除去できない。標準労働者の賃金カーブからは，次の3点が指摘できる。第一に，とくに高卒で明確にあらわれているが，ピークになる年齢が遅くなってきたことである。その年齢は，20年前は40歳台の後半であったが，最近では50歳台半ばとなっている。大卒についてもそれほど顕著でないが数歳程度遅くなっている。

第二は，新規就職時の賃金を基準とした時，高卒はピーク時の賃金がほぼ同水準で推移しているのに対し，大卒ではかなり低下してきていることである。高卒は，定年の延長に応じて単純にピーク時をずらした形になっているのに対し，大卒は賃金の制度を変更した形になっている。

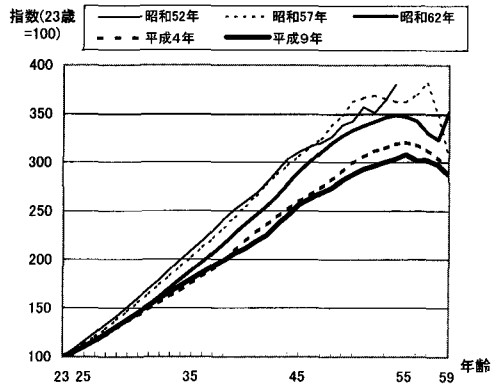
第三に，傾斜がゆるやかになったのは，主に30歳台中頃までであって，それ以降はあまり大きな変化が生じていないことである。若壮年層は，近年個人間の賃金格差が拡大してきており，勤続年数も低下気味となっている。この年齢層のキャリアパターンについて，これまでの世代とは異なっている可能性もある。

いずれにしても，定年延長が，賃金のピーク時の年齢を高齢期に移動させ，少なくともその分賃金カーブの傾斜をゆるやかにしたといえそうである。

第 6-1 図 標準労働者の年齢別賃金（高卒男，産業規模計）



第 6-2 図 標準労働者の年齢別賃金（大卒男，産業規模計）



資料出所) 労働省賃金構造基本統計調査

注) 3歳毎の単純移動平均を行い、19歳あるいは23歳を100としたもの

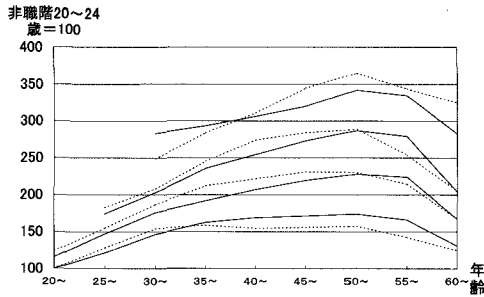
(3) 職階別の賃金

賃金を職階別にみると、まず、各職階毎のピークになる年齢は50歳台前半であるが、年齢が高くなる方向にズレてきているといえる。通常の年齢別賃金カーブは、この職階別のカーブを渡っていくことによって描かれるから、昇進の年齢が遅れば、また職階間の格差が縮小すれば、それだけ個々人の賃金カーブは寝る形になる。昇進年齢は、最初の役職である係長に就く年齢が遅くなっただけでは以前とほぼ同じ期間で昇進している。一方、職階間については、興味深いことに非職階の賃金が相対的に上昇しており、非職階と各職階間の格差は縮小しているが、他の職階間ではそれほど大きな変動は見られない（第7図）。

定年延長等によって昇進が遅れたことが各職階の賃金カーブを一様に右にシフトさせ、これが、前述のような標準労働者の賃金カーブの変化をもたらした可能性が高い。

なお、この職階毎の年齢別賃金カーブもまた企業の制度的な賃金表を表したものではない。各企業の様々な給与体系の下で、現実に企業が各労働者に賃金表を適用した結果の数値の系列である。企業が制度的な賃金表を変更しない場合でも、昇進の遅れは、各職階の昇給率が小さくなっているところが適用される場合が増えることになり、統計の数値上では職階毎の年齢別賃金カーブの傾きをフラットにする。こうした点を考慮し、企業の制度的な賃金表を想定しつつ、モデルを設定して、昇進が5年遅れた場合の影響を試算すると、賃金制度の変更がない場合でも標準的労働者の年齢別賃金カーブは、40歳台を中心に昇進の遅れが大きく影響してフラットになりうる事が分かる（第8図）。企業内の制度的な賃金表の変更による影響は中年以降にみられる。これらはかなり大胆な前提による試算であるが、その結果が第6図の標準労働者の賃金カーブの変化に似ている点に興味深い。

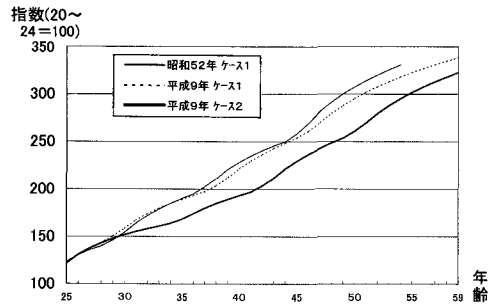
第7図 職階別年齢別賃金



資料出所) 労働省「賃金構造基本統計調査」

- 注) 1. 産業・規模・学歴・男女計
 2. 実線が平成9年, 破線が昭和52年
 3. 非職階の20~24歳を100とした指数
 4. 規模100人以上 (職階別は同じ)
 5. 各組合せは, 上から部長, 課長, 係長, 非職階の順。

第8図 昇進の遅れの賃金カーブへの影響 (試算例)



- 注) 1. 職階別の賃金表を労働省「賃金構造基本統計調査」(各年)より推測 (別注7)
 2. 昇進
 ケース1 係長30歳, 課長38, 部長46
 ケース2 係長35歳, 課長43, 部長51
 3. 3歳毎の移動平均値

(4) 消費面への影響

こうした、賃金収入の増加は、確かに世帯主が50歳台後半層の家計の実支出と消費支出の伸びを高めた。この点は総務庁「家計調査」や「全国消費実態調査」で確認できるが、消費構造や貯蓄など家計のその他の面に及ぼした影響については定かではない。

6. ま と め

以上、定年延長に関連して、制度の概要と定年延長に伴う影響について、専ら各種の調査を寄せ集めてながめてきた。これまでの結果から、簡単に取りまとめをしておきたい。

まず、雇用面について、定年延長の効果は、明らかに離職者や失業の減少として現れており、50歳台後半層の雇用安定に大きく寄与したといえる。

第二に、この年代層は、以前は、引退できない企業退職者であったが、定年延長に伴って企業内での位置づけが変わり、継続雇用される基幹労働力になったことである。

第三に、企業の人事構成を調整する必要から、定年延長を契機として様々なスリム化策が実施されてきているが、定年延長による雇用安定効果の方がこれを凌駕している。

第四に、他年齢層の雇用需要への影響も見られるが、定年延長が進んだ時期はバブル期と重なり、また若年者の供給が減少すると見込まれていたもので、それほど大きな問題は生じなかった。

第五に、企業において賃金制度の修正が行われているが、60歳定年への延長に関する限り、

結果としてみて、ドラスティックな変更というより、ピーク時を後方にずらす形で実施されてきたとみられる。

第六に、定年延長は昇進の遅れを引き起こしており、これが賃金面に相当影響している。

最後に、企業の定年延長に対し、行政による指導、奨励や規制、および労働組合の積極的な取組みはかなりの効果をもたらしたと考えられる。

注

- 1 隅谷三喜男「現時の労働問題」(日本労働協会1981) p56
- 2 労働省大臣官房企画室編著「定年制」(日刊労働通信社1968) p21
- 3 同 「定年制」p154, 日経連も『定年制度の研究』(昭和34年)をまとめている。
- 4 総務庁「労働力調査特別調査」(平成10年2月)によると、定年制度の対象と考えられる正規の職員・従業員数の割合は前述の調査結果に比べと10%程度低いとみられる。労働力調査の雇用者には、常用労働者でないパートタイマーやアルバイト等が含まれるためと考えられる。
- 5 「高齢化社会の到来と今後の労務管理の方向」三浦俊明『鉄鋼界』(56年3月)日本鉄鋼連盟
- 6 産業労働研究所調査
三和総合研究所「今後の高齢者雇用のあり方に関する企業アンケート調査結果」1997(大蔵省『高齢社会における生活設計』1997)では24.8%
- 7 次の想定の下に試算
①非職階、係長、課長、部長の4つの職階別に、毎年1つ(号俸)ずつ昇給する賃金表がある。
②労働省「賃金構造基本統計調査」により、各年齢層毎の職階別の人員構成から年齢層毎の昇進状況を推測。彼らの所定内給与は号俸別の賃金表の上にある。③職階別の賃金表は対数形。④昇進時は「直近上位」の号俸に昇格。

参 考 文 献

- 労働省大臣官房企画室編著「定年制」日刊労働通信社1968
 遠藤政夫「高齢化社会の雇用問題」労働新聞社1976
 隅谷三喜男「現時の労働問題」日本労働協会1981
 高梨昌「改訂版新たな雇用政策の展開」労務行政研究所1995
 征矢紀臣「高齢者雇用対策の推進」労務行政研究所1998
 日本労働研究機構編「リーディングス日本の労働・雇用管理」日本労働研究機構1999
 行政機関関連の報告書等
 「定年の延長について」労働省1967
 「中高年齢層雇用促進のための企業における労務管理近代化の方向」中央雇用対策協議会1965
 「雇用対策基本計画」(閣議決定 第一次1967~)
 「定年延長と賃金制度について」労働省賃金研究会1972
 「定年延長の考え方とその推進について」労働省労働者生活ビジョン懇談会1972
 「今後の高齢者雇用対策について」労働省雇用政策調査研究会1973
 「雇用審議会答申第16号」(定年延長関係) 1981
 「雇用審議会答申第17号」及び「(同) 19号」(定年延長の立法化関係) 各々1982, 1985