

「定年退職」がなくなる日

労働者委員 片野坂 昭彦

今年の実家への帰省は、年が明けた元日だった。父は相も変わらず元気なのだが、70代後半にもなると庭の植栽剪定作業中に脚立から落ちるなど、頭はしっかりしているようにみえても体は年々老いてきているようだ。父は60歳で定年退職をし、職場の関係先で雇用期限が終了するまで数年間働いた。そして今は、シルバー人材センターに登録して働いている。「まだ仕事を続けるのか」と尋ねると、「年金だけじゃ生活がねえ、ボケ防止にもなるし」とこたえる。そして職場では「自分はまだ若い方だ」と笑う。

かつては60歳まで働けば、定年退職日に「退職後の第二の人生を謳歌してください」と拍手と花束で盛大に見送りをするのが通例だった。今も僅かにその「儀式」はあるものの、その退職者は翌日には再任用や再雇用、非常勤などで引き続き働くケースが多い。家族を守るために身を粉にして働き続けた人生において、退職後の余生を、趣味や旅行で悠々自適にセカンドライフとして楽しむ「夢」はなくなったのだろうか。当該者である先輩に聞くと、「明日からも、今日と同じように働く者にとっては、第二の人生を謳歌する気持ちにはなかなかかなれないのだよ」という。

あらためて「定年」の法的な定義を調べてみると、「それ」がない。「労働者が一定の年齢に達したことを退職の理由とする制度」といわれているが、定年を義務付けた法律がない。定年制を導入するかしないかは事業主の自由であって、定年を定める場合は、労働基準法89条に基づき就業規則で労働契約の終了年齢を明記すればよいだけ（労働者に周知することはもちろんである）であり、基本的に自由なのだ。ただし、1994年に「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（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条）」と法改正がなされ、定年年齢の下限が定められている。1998年に施行されていわゆる「60歳で定年退職」が一般的になった。なんと施行からまだ25年も経っていないではないか。

そもそも定年はいつごろからあったのか。1887年（明治20年）には、東京砲兵工廠の職工規定で55歳を定年とする規定があったとされている。当時の平均寿命は男性で42.8歳であるが、乳幼児死亡率が15.38%であったことを差し引いても55歳には及ばず、平均寿命より長い55歳定年は文字どおり終身雇用といえそうだ。この定年退職制度を設けた終身雇用という雇用形態の背景には雇用者の流出を防ぐ目的もあったという。事業主は、新たに採用した者を一から教育や訓練をし、時間をかけて一人前に育て上げるのだが、熟練の腕や技を身に着けた労働者は、より給料の高い職場へ転職してしまっていた。そのため、優秀な労働力の流出を防ぐために勤務年数に応じた年功序列型賃金制度や退職金制度の導入、福利厚生制度を充実することとなる。事業主は、安定的な労働力を確保することができ、労働者は安定した雇用と収入を維持することができる。互いにメリットを享受しながら、いわゆる日本における終身雇用制度が作り上げられてきた。この制度の下では、会社と共に生きた企業戦士が、定年まで勤めあげることが美徳とされ評価されていたという。その意味では、定年退職は仕事づくめの生活から解放される人生のゴールであり、退職後は晴れて第二の人生をスタートし謳歌するという位置づけができていたのであろう。

そういえば、敬老の日の由来の一つに、兵庫県多可郡野間谷村発祥の説がある。当時の門脇村長が、「お年寄りを尊敬して豊かな知恵を借り、良い村づくりをしよう」と、1947年9月15日に「としよりの日」を制定し、55歳以上の年配者を招いて敬老会を開催したことに由来するという。この時代、55歳以上は、敬うべきお年寄りだったということになる。さすがに今の55歳をお年寄りとは思わないが、当時の、55歳で定年退職した後も知恵を借りようという動きはうなずける。

かつての近代日本では、55歳がひとつの節目であり、定年退職も55歳とする企業が多かった

ようだ。ただし、757年に施行された「養老律令」には、「凡そ官人年七十以上にして、致仕聴す」（第12選叙令21官人致仕条）とあり、官人は70歳以上で退職が許可されていたそうである。退職が許されるのが70歳という年齢に驚きを隠せないが、養老律令の編纂に関わった藤原不比等は70歳には届かなかったものの62歳で病死しているし、不比等の4人の息子は737年の天然痘の大流行により全員病死しているが60歳を目前に控えていた。不比等の孫で養老律令を編纂した藤原仲麻呂は、反乱をおこし逃亡する際、59歳で斬首されたが、59歳でも現役で戦っているのだ。天然痘の大流行がなかったら、あるいは反乱を起こさなかったら、彼らについても、多くの生没年不詳の官人同様、退職が許可される70歳までの勤務はあり得たのかもしれない。

さて、明治から昭和にかけて多くの企業で55歳定年制が採用されていくことになるが、一方で、年金との関係が出てくる。労働者年金保険法（後の厚生年金保険法）は1942年に発足し、1954年に改正される。1961年には、国民年金法が施行され「国民皆年金」が実現された。1954年の法改正以降の年金支給開始年齢は60歳なので、55歳で定年退職して60歳までの5年間は退職金だけで生活しなければならない空白期間が生じることとなる。この空白期間を埋めるため、高齢者雇用安定法は、その24年後の1985年に60歳定年を努力義務とした。そして、先述のとおり、1994年の法改正で義務化、1998年に施行されたことで、法制上、44年間に及ぶ長かった空白期間は解消され、「60歳で定年退職」が定着することになる。

ところで、年金制度ができたその頃の1951年には漫画「サザエさん」の連載が始まっている。サザエさんの父、磯野波平氏は54歳だから、その1年後、1952年に定年退職である。男性の年金支給年齢は、1954年の厚生年金保険法改正までは55歳から受給できていたので、波平氏の場合は、空白期間は発生せず、定年退職すぐの55歳から年金を受給できたのかもしれない。時代背景が全く異なるので羨望の念を抱くことは無用だろう。

サザエさんの時代と違い、現代は医療技術の進歩や社会保険制度もあり、平均寿命は確実に伸びてきている。また、かつての高齢者とは健康寿命も異なる。少子高齢化社会へと突入し、年金財源が厳しくなる中、年金の支給年齢が引き上げられてきた。高齢者雇用安定法も2006年に法改正して、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置を実施する必要があるとした（高齢者雇用安定法第9条）。そこには、「定年の廃止」が明記されている。国家公務員の定年年齢は、2023年4月施行の「国家公務員法等の一部を改正する法律」により、2年に1歳ずつ引き上げ、2031年4月に原則65歳とすることとしている。また、地方公務員も同様に条例を改正しつつある。その動きは民間企業にも広がりを見せており、65歳以上を定年退職としている企業は、2022年には24.5%（令和4年就労条件総合調査）であり、5年前の2017年（平成29年）は17.8%、10年前の2012年（平成24年）は14.5%からすると、急激に伸びていることがわかる。まもなく「65歳で定年退職」が一般的になるのであろう。

「人生100年時代」といわれる今、65歳で退職しても100歳まで35年もある。そういう意味では、65歳はまだまだ通過点であり、ミドルシニアと呼んでもおかしくない。さらに高齢者雇用安定法は、「70歳までの定年の引上げ」や「70歳までの継続雇用制度の導入」などのいずれかの措置を講ずるよう努力義務を課している。個々人の健康寿命も伸び続け、70歳まで働き続ける環境もさらに整備されていくだろう。70歳といえば「養老律令」が頭をよぎるが、終身雇用としての70歳定年退職が一般的になるのだろうか。しかし、すでに高齢者雇用安定法に「定年の廃止」の記載があるし、「終身雇用制度」も、2022年5月に経済産業省がまとめた「未来人材ビジョン」において、「終身雇用や年功型賃金に代表される旧来の『日本雇用型システム』からの転換」が示されている。そもそも高齢者雇用安定法自体、定年延長だけではなく雇用の継続をいつている。厚生労働省が打ち出した「働き方改革」やコロナ禍もあり、フリーランスを含む多様な働き方や雇用環境が激変しているし、諸外国では年齢による雇用差別は禁止され、定年退職制度が

ない国が多い。グローバル化する日本においても、近い将来、そもそもの「定年退職」がなくなる日がやって来てもおかしくないだろう。労働組合では、「定年まで安心して働き続けられる職場環境づくり」をスローガンのひとつにしてきたが、これまでの「定年」という観念は大きな変革期にきており、避けて通れないかもしれない。

100歳まではまだ遠い、働く父の体も心配だが、1970年代に生まれた自分がいつまで働き続け、働き続けられるのか、定年退職のない日のイメージを持する必要があると痛感する元旦だった。