

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくろう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 人生 100 年時代 65 歳以上への定年延長 (定年廃止) は時代の要請

- ①平均寿命が大幅に伸びている
- ②生産年齢人口が大幅に減少している
- ③年金支給開始年齢が 65 歳まで延長される
- ④同一労働同一賃金が開始される

2020 年 8 月号 (第 199 号)

「87.45 歳 (女性) 81.41 歳 (男性)」(厚生労働省 7 月 31 日発表)

2019 年の日本の平均寿命です。前年よりも女性は 0.13 歳、男性は 0.16 歳伸び、過去最高となりました。また 100 歳以上が 7 万人を突破しました。まさに人生 100 年時代に一步一步近づいています。

最大の課題は、健康寿命を延ばすことです。最新の 16 年データによると、男性 72.14 歳、女性 74.79 歳となっており、平均寿命とは 10 年前後の隔たりがあります。この健康寿命を延ばす最も良い方法が、「生涯現役で働く」ことです。

出口治明さんは『還暦からの底力』の中で強調しています。「人生 100 年時代を楽しもうと思ったら、健康であることが大前提です。そのためには昭和のガラパゴス的な労働慣行である定年制を廃止する。それが健康寿命を延ばす道」だと。

今回は、4 つの観点から「65 歳以上への定年延長ないし定年廃止」(生涯現役)が時代の要請であることを明らかにします。

人生 100 年時代

65 歳以上への定年延長 (定年廃止) は時代の要請

■平均寿命が大幅に伸びている■

1 点目は、日本の平均寿命が大幅に伸びたことです。右表を見てください。昭和 50 年(1975 年)のときよりも 10 歳、昭和 60 年(1985 年)と比べても 7 歳も伸びています。

それは「高齢者」が大幅に増加していることを意味します。65 歳以上は、昭和 50 年 886 万人、昭和 60 年 1247 万人でした。今では 3588 万人、昭和 50 年の 4 倍以上となっています。

長寿社会は、人類の理想です。ただし、寝たきりでは意味がありません。「元気で長生き」が理想です。健康寿命を延ばすためには、働くことが一番よいと医学的見地からも言われています。つまり「生涯現役社会」の実現です。

これが、医療・年金財政のひっ迫を解決する道でもあります。

平均寿命の年次推移

(単位：年)

和暦	男	女	男女差
昭和22年	50.06	53.96	3.90
25-27	59.57	62.97	3.40
30	63.60	67.75	4.15
35	65.32	70.19	4.87
40	67.74	72.92	5.18
45	69.31	74.66	5.35
50	71.73	76.89	5.16
55	73.35	78.76	5.41
60	74.78	80.48	5.70
平成2	75.92	81.90	5.98
7	76.38	82.85	6.47
12	77.72	84.60	6.88
17	78.56	85.52	6.96
22	79.55	86.30	6.75
27	80.75	86.99	6.24
28	80.98	87.14	6.16
29	81.09	87.26	6.17
30	81.25	87.32	6.06

注:1)平成 27 年以前は完全生命表による。

2)昭和 45 年以前は、沖縄県を除く値である。

■生産年齢人口が大幅に減少している■

2 点目は、生産年齢人口、つまり 15 歳以上 65 歳未満の人口が大幅に減少していることです。一番多かったのは 1995 年の 8716 万人、2018 年には 7545 万人となり、1000 万人以上も減少しています。更に 20 年後の 2040 年には 6000 万人を切ると予想されています。

人手不足の一番の原因です。

それは「少子化」がどんどん進んでいることを意味します。つまり若者がどんどん少なくなっているのです。15歳未満の子供の数は、1975年には2722万人でしたが、2018年には1542人、1200万人も減少しています。更に20年後の2040年には1194万人になると予想されています。

少子化の最大の原因は、日本に根強い男女差別です。「育児のみならず家事、介護が全部女性の手に委ねられているからです。こんなに多くの負担を押し付けられて、誰が赤ちゃんをたくさん産もうと思うでしょうか」(『還暦からの底力』)、(男女格差をはかるジェンダー・ギャップ指数でも、日本は153カ国中121位と低位 2019年)

若年層の採用、雇用がますます困難になってきています。一方高齢層の人口はますます拡大しています。高齢層の活躍の場を拡大することなしには日本の活力を維持できません。この点からも65歳以上への定年延長、70歳までの雇用を一步とした「生涯現役社会」の実現が求められているのです。

■年金支給開始年齢が65歳まで延長される■

3点目は、年金支給開始年齢が65歳まで延長されることです。現在定年を迎えている昭和34年4月2日から昭和36年4月1日生まれの男性社員は63歳まで年金は支給されません(繰上支給除く)。つまり60歳定年後4年間も年金が支給されないのです。

60歳以降の賃金相場は、この年金給付を前提に組み立てられてきました。公的給付を合わせて手取り額で定年前の処遇とほぼ同じになる賃金を「最適賃金」として推奨されてきました。

しかし昭和の時代には許された年金を加味した給与は成り立たないのです。恩恵的な雇用、恩恵的な処遇ではやっていけなくなっています。

年金が支給されない以上、生活防衛のためからも従業員は第一線で働き、企業はそれに対応した処遇を行うことが求められています。その最適な雇用形態が65歳以上への定年引上げです。

男性	女性※	支給開始年齢
~昭和28年4月1日	~昭和33年4月1日	60歳
昭和28年4月2日~ 昭和30年4月1日	昭和33年4月2日~ 昭和35年4月1日	61歳
昭和30年4月2日~ 昭和32年4月1日	昭和35年4月2日~ 昭和37年4月1日	62歳
昭和32年4月2日~ 昭和34年4月1日	昭和37年4月2日~ 昭和39年4月1日	63歳
昭和34年4月2日~ 昭和36年4月1日	昭和39年4月2日~ 昭和41年4月1日	64歳
昭和36年4月2日~	昭和41年4月2日~	65歳

■同一労働同一賃金が開始される■

4点目は、今年の4月1日から同一労働同一賃金の法律が施行されたことです(中小企業は2021年4月1日施行)。これに基づき、正規社員と非正規社員(定年後の社員含む)との不合理な処遇は認められなくなりました。つまり「職務の内容(業務内容や責任の程度)、職務や配置の変更の程度、その他に事情」を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとされているのです。

先の最高裁判決(長澤運輸事件)では、「定年退職後は長期間雇用することを予定されていない、年金の支給を予定されている」として、正規社員と定年後の社員との格差は不合理ではないとされました。しかし政府が70歳までの雇用を方針化し、また来年4月2日以降60歳となる社員は65歳からしか年金が支給されなくなる状況下、最高裁判決が出した根拠はかなりとぼしいものとなっています。

また不合理ではないと判決した背景には、同社が年金が支給開始されるまでの間、調整給を2万円支給し、定年退職後の社員の年収が79%程度となることを踏まえたものと言われています。

定年年齢だけをもって、賃金を下げることができない、職務内容や異動の程度に応じて処遇することが求められているのです。この同一労働同一賃金の流れからも65歳以上への定年延長が最善の方法です。

最後に、出口さんの「定年廃止一石五鳥のメリット」について紹介します。

- ①健康寿命が延びて介護や寝たきり老人が減る。
- ②医療・年金財政がもらうほうから支払う方にシフトし好転する。
- ③年功序列が無くなり、業績序列にシフトすることが予想される。
- ④中高年の労働意欲が高まる。定年が無くなればもっとチャレンジができる。
- ⑤労働力不足が解消される。

参考文献:『還暦からの底力』(出口治明) 『65歳定年に向けた人事処遇制度の見直し』(労働行政研究所編)