

意識調査結果からみる定年延長の課題

いとう あきひで
伊藤 彰英

●基幹労連・事務局次長

すでに年金支給開始年齢は62歳になっているが、2025年には65歳にまで引き上げられ、60歳以降のいわゆる無年金期間は5年となる。2025年はまだ先とする向きもあるが、現行の60歳定年制に照らせば、2021年度の退職者から65歳まで年金が支給されないことになるため、課題の克服に向けて残された時間は少ない。

基幹労連は労働調査協議会に委託し、組合員の10%を対象に4年毎に総合意識実態調査を実施している（2016年5月実施）。そのうち「60歳以降の働き方」に関する調査結果をみると、組合員の4分の3は60歳以降も引き続き就労することを希望しており、その割合は確実に高まってきている。働く理由については、再雇用制度の導入当初は健康維持や生きがいの割合も高かったが、現状では「働かなければ家計が成り立たない」と答える組合員が圧倒的多数である。特筆すべきはローン負担である。晩婚化の影響から住宅購入や子育てが遅れること等によって、「60歳以降に住宅ローンや教育費の支払いがある」と答えた組合員（40歳以上）は5割以上にも及んでおり、その比率はますます高まってきている。そうしたことも影響し、60歳以降の組合員の7割が現行制度における賃金水準に不満を抱いており、安定生活の確保に向けては処遇の引上げが求められている。

しかし、だからといって「処遇を上げるために定年延長が必要だ！」との短絡的発想にはならないところが、おかれた状況の難しさである。まず第1に、世間でしばしば誤解されているが、定年延長したとしても自動的に処遇が改善されることはありえない。そもそも処遇改善は労使

交渉によるものであり、厳しい産業・企業環境においては大幅なコスト上昇を伴うだけに一筋縄ではいかない。仮に企業が60歳以降の処遇を上げるためにそれ以前の世代から財源を移行し、賃金カーブ全体を見直すことになれば、世代間闘争にも繋がりがかねない。

また、前述のとおり、労働者にとっては住宅ローンや教育費が60歳以降も残るなか、生活の安定のためには退職金というまとまった収入によって一刻も早く負債を清算したいという気持ちが強く働く。そうした背景のもとでは、高齢者雇用安定法によって曲がりなりにも雇用が確保されるのならば、再雇用による継続雇用を志向する発想も理解できる。とりわけ、60歳以降の収入が多くは望めないなかにおいてはなおさらであろう。意識調査による「希望する就労制度」では、私の予想に反して<65歳定年><選択定年><再雇用>が3分する結果となっており、これは退職金の受給時期が組合員の就労希望に表れているとも考えられる。

それでは、何のために定年延長をするのか。それは60歳以降のみならずすべての世代が生き生きと働き続けるためである。同一の職場に二つの制度が混在する現状からは、職場の一体感やモチベーションを削いでいることは紛れもない実態であり、克服していかなければならない課題となっている。安定雇用のもとで働き方に見合う処遇を確立し、各世代間のモチベーションの維持や全社員の一体感の醸成を実現できれば、働く者だけでなく企業にとっても好循環となるはずである。