

【定年後研究所サイト】

連載『変わりゆく“テイネン”』

## 第1回 「定年後＝悠々自適」は昔話



う。「昭和の定年」イメージ

(本文と写真は関係ありません)

### 『これからは悠々自適…』は「昭和の定年」の象徴？

職場で花束をもらって、後輩たちに見送られながら、長年勤めてきた会社を後にするオジサンの後ろ姿。自宅に帰ると、玄関で家族が揃って、「お父さま、長年のお勤めご苦労さまでした。これからは“悠々自適”にお過ごしくださいませ」と。

人生におけるピリオドとしての“テイネン”の定番イメージです。昭和の定年年齢と言えば、男性の場合「55歳」が一般的でした。1950年代前半（昭和20年代後半）頃の平均寿命は、男性の場合ですと、60歳を少し超えたくらいでした。会社人生のゴールは、私たちの人生そのもののゴールとほぼ等しかったのが、「昭和の定年」のイメージだったのでしょ

## 定年延長の歴史は「平成の定年」の歴史

定年制度の歴史を紐解いてみると、「55歳定年」の見直しが検討されるようになったのは、1980年代に入ってからです。少子高齢化が進み、労働力人口が減少していく…という危機感から、「定年延長」が本格的に議論されるようになりました。

1986（昭和61）年に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高年齢者雇用安定法」）が制定され、60歳定年が努力義務となって以来、定年延長の道筋がスタートしました。1998（平成10）年には努力義務が「義務化」へと変わり（60歳未満の定年禁止）、2000（平成12）年には65歳までの高年齢者の雇用確保が努力義務となり、2006（平成18）年には義務化となりました（注）。

その後、2013（平成25）年には、65歳までの継続雇用制度について、希望者全員を対象とすることになりましたので、この時点で「希望者全員が65歳まで働くことのできる社会」が整備されたこととなります。

（注）高年齢者雇用安定法(2020年改正前)の概要

定年を65歳未満に定めている事業主は、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 65歳まで定年年齢を引き上げる
- ② 65歳までの継続雇用制度を導入する  
※当初は、労使協定で適用基準を設けることが可能でしたが、2013年改正でこの対象基準制度は廃止され、希望者全員を対象とすることになりました。
- ③ 定年制を廃止する

### **“テイネン”のあり方が変わった**

2013（平成25）年には、平均寿命が男女ともに80歳を超えました（厚生労働省「簡易生命表」より）。そして、合計特殊出生率は、2005（平成17）年には、過去最低の1.26にまで低下しました（厚生労働省「人口動態統計」より）。

「少子高齢社会」とともに、定年延長が現実のものとなっていった「平成の定年」。そして、平成末期の2018（平成30）年には「70歳定年」の構想が打ち出され、2020（令和2）年3月に、「高年齢者雇用安定法」の改正法案が可決・成立したことは、記憶に新しいところです。

「70歳までの就業機会を確保する措置を講じる」ことを、事業主に対して努力義務とする今回の改正法は、まさに「人生100年、生涯現役」時代に相応しい“テイネン”のあり方を私たちに投げかけています。

（第2回につづく）