

静岡新聞 2026 年 8 月 26 日 付

論壇

東京大名誉教授(国際経済学)

伊藤 元重

「なぜ定年の制度があるのか」と題した、エドワード・ラシアという米シカゴ大教授(当時)の論文がある。1979年に執筆された論文で、発表された当時、私も大いに刺激されたことを覚えている。

米国では87年から民間企業による一律の強制定年は原則として違法になった。定年制度によって一定年齢以上の人を強制的に退職させることは年齢による差別であるという論点に基づいている。ラシアの論文は定年制度の是非が大きな論点になっている最中に、出た論文である。

ラシアの論文は、定年制と年功序列制がワンセットになっているという論点に基づいている。年功賃金の下で就業年数や年齢が上がるほど賃金も高くなっていく。労働生産性の方は年齢とともに頭打ちに

定年と年功賃金 見直し必要

なる。その結果、年功賃金の下では、ある程度の年齢を超えると、その労働者の賃金は労働者の貢献よりも高くなってしまふ。こうした状況で高齢の労働者を雇い続けることは、企業にとっては過剰な賃金負担となる。そこで、ある一定の年齢で強制的に解雇するという定年制が必要となる。

年功賃金という意味では、日本は米国よりも顕著であった。その企業に長く勤め続けるほど賃金は高くなっていく。この給与を払い続けることは困難なので、ある年齢に達すると定年で辞めてもらうという制度が定着していった。ただかつてのように60歳で辞めるのは本人にとっても会社にとっても都合が悪いので、60歳あたりで大幅に賃金を下げて働き続けるという制度が広がっていった。

60歳で強制的に仕事を奪われるという差別ではないが、同じ仕事をしてもらっても給与は大幅に下がるという、疑似定年という何ともおかしい制度ではある。ラシアの議論を適用すれば、そもそも年功賃金という制度の存在そのものが定年や疑似定年を必要としている。年功賃金がなければ定年や疑似定年も必要なくなるのだ。

さて、最近の賃金の動向を見ると、年功賃金の傾向が弱まっているように見える。若い労働力が不足していることもあり、若手の労働者に対する賃金は上昇傾向にある。一方で年功制は頭打ちになり、年齢が上がるほど賃金が増えにくくという傾向も弱くなっている。年齢に限らず仕事ができる人にはそれに応じた賃金が払われるという慣行が広がっている。

高齢化が進んでいることが、旧来の年功賃金の運営を難しくしている。そして、年功賃金の制度が崩れてくれば、定年制も必要なくなってくる。最近の新聞報道を見ると、定年制を廃止して、能力がある限り働き続けることができる制度に移行する企業が出てきている。また、初任給を引き上げたり、能力に応じて給与を大幅に引き上げていくような企業の事例も多く紹介されている。

米国ほど極端な制度改正が必要かどうかは分からないが、日本においても定年制という年齢で一律に差別する制度は見直す必要があるだろう。高齢者とはいってもその中身はさまざまであり、個人の健康状態や意欲によってより多くの働く機会を提供されるべきである。