

**ANDERSON MORI**  
**IZUMI GARDEN TOWER**  
**6-1, ROPPONGI 1-CHOME, MINATO-KU, TOKYO 106-6036, JAPAN**

\*\*\*\*\*

**LABOR AND EMPLOYMENT LAW BULLETIN (NO. 12)**

\*\*\*\*\*

**Mandatory Retirement System** (July 2, 2004, Copyright reserved by Anderson Mori)

Most companies in Japan have a mandatory retirement system (*Teinen*). This means that employees are deemed to automatically retire from their company regardless of their intention, performance, or ability to work when they reach a certain age.

The company is entitled to designate the mandatory retirement age. The designated age, however, must be no less than 60 years old, according to the current Golden Age Employment Stability Act.

The Japanese Diet enacted some amendments to the Golden Age Employment Stability Act in June, 2004. According to the amendments, companies are under an obligation to secure the employment of their employees up to the age indicated hereunder via (1) extension of their current mandatory retirement age, (2) continuation of employment even after their employees reach the mandatory retirement age, or (3) abolishment of their mandatory retirement system.

No less than 62 years old, during the period from April 1, 2006 to March 31, 2007;

No less than 63 years old, during the period from April 1, 2007 to March 31, 2010;

No less than 64 years old, during the period from April 1, 2010 to March 31, 2013; and

No less than 65 years old, on or after April 1, 2013.

従業員の雇用を尊重するとともに年功序列賃金体系をとる会社において、定年制は、昇進秩序を維持しかつ会社賃金負担を抑制するため必要な制度と考えられてきました。現行法(高年齢者雇用安定法)の下では、定年年齢は60歳以上でなければならない、と定められています。60歳に達したときには強制的に雇用の機会が奪われる反面として、60歳までであれば雇用が保障され、勤続年数にもとづく60歳までの賃金上昇が従業員に与えられる、という図式が60歳定年制の前提となっています。

ところが、従業員の雇用を尊重するという方針がとられない会社、ならびに成果主義賃金体系が年功序列的賃金体系にとってかわる会社が多くなっている昨今にあって、60歳定年があまり説得力をもたなくなってきました。特に、医療技術の発達や衛生状態と栄養状況の改善によって60歳を過ぎても十分に働ける人々が増えた現代社会では、この説得性はなおさら薄れます。

2004年6月、高年齢者雇用安定法が改正されました。これによれば、① 定年年齢の引き上げ、② 定年後も引き続いて雇用する制度、③ 定年制度の廃止、のいずれかの方法により、次の年齢までの雇用を維持する措置が講じられなければならないこととなりました。

2006年4月1日から2007年3月31日まで……………62歳

2007年4月1日から2010年3月31日まで……………63歳

2010年4月1日から2013年3月31日まで……………64歳

2013年4月1日以降……………65歳

Should you wish to receive further information as to the above-mentioned, and/or wish to consult as to whether your company is in compliance with labor/employment law, please contact **Hideki Thurgood Kano** (e-mail: [hidekithurgood.kano@andersonmori.com](mailto:hidekithurgood.kano@andersonmori.com), tel: 81-3-6888-1061).