
2026年度 国家一般職
一般教養論文
講評&解答例



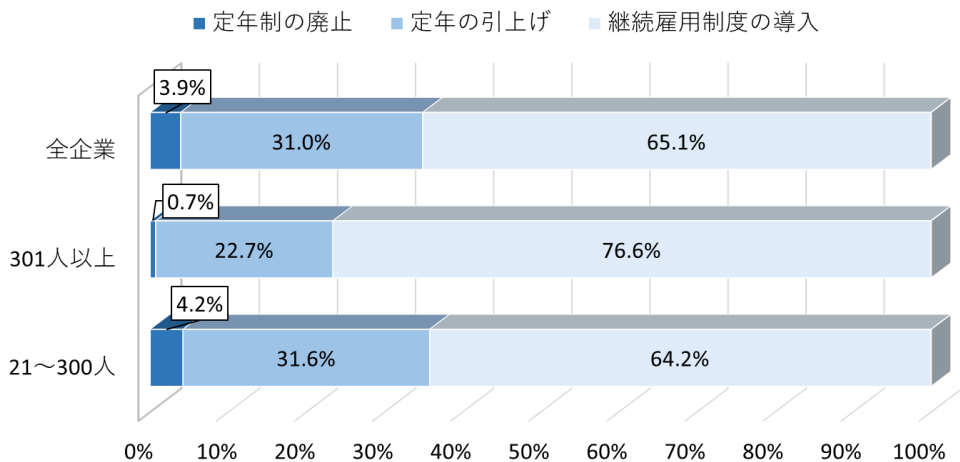
問 題

我が国において、急速な高齢化の進行に対応し、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備が求められている。このため、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）では、希望者全員について65歳までの雇用が確保されるよう、事業主に対して、以下のいずれかの雇用確保措置を講じることを義務付けている。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

このような状況に関して、以下の資料①及び②を参考にしながら、次の(1)、(2)、(3)の問いに答えなさい。

資料① 雇用確保措置を実施済みの企業(237,457社)の内訳



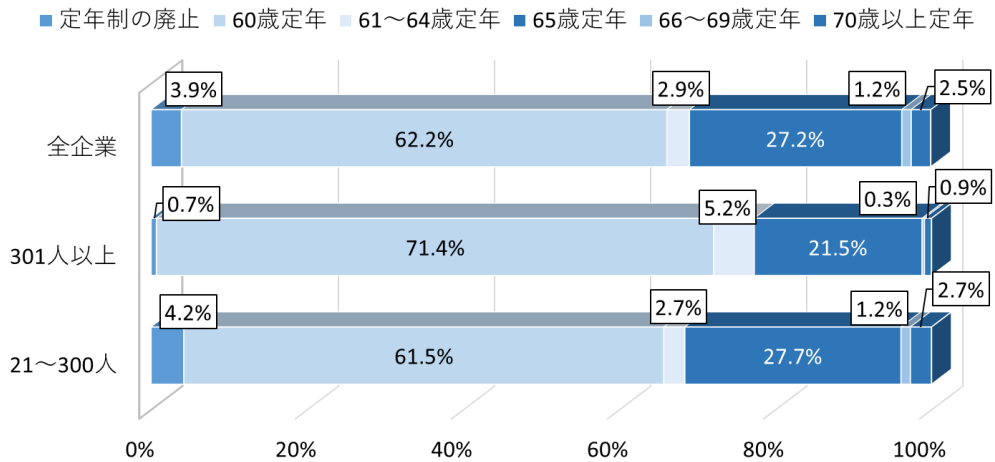
<出典>厚生労働省「令和7年「高齢者雇用状況等報告」(6月1日現在)」より

※ 集計対象は、全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業237,739社

- ・中小企業（21～300人規模）：220,466社
- ・大企業（301人以上規模）：17,273社

※ 継続雇用制度とは、現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいい、令和7年度からは、「希望者全員」の65歳までの雇用確保について全面的な義務付けがなされている。

資料② 企業(237,739 社)における定年制の状況



〈出典〉厚生労働省「令和7年「高齢者雇用状況等報告」(6月1日現在)」より

- (1) 定年制の役割や意義についてのあなたの考えを、具体的に述べなさい。
- (2) 雇用確保措置を実施済みの企業における雇用確保措置として、定年制の廃止が少ないことと比較して、継続雇用制度の導入が多いことの原因として考えられるものを複数挙げて、そのように考える理由と併せて具体的に述べなさい。
- (3) 国の政策として定年制を廃止することについて、メリット及びデメリットをそれぞれ複数挙げた上で、定年制を廃止するべきか否かについてのあなたの考えを、そのように考える理由と併せて具体的に述べなさい。

論 点

(1)について

1 定年制の役割や意義について

(2)について

2 定年制廃止に比して継続雇用制度の導入が多いことの原因と理由

(3)について

3 定年制廃止におけるメリット・デメリット

4 定年制廃止の是非とその理由

解答例

(1)について

私が考える、定年制の役割は、身体能力の衰えた高齢者の身体的負担からの解放と、組織における新陳代謝の促進である。高齢になると病気になる者も増加し、現役世代と同等の業務を担うことが難しい者も増える。また、組織で若手人材を確保することは、長期的な人材育成や若手の観点を企業活動に取り込み、新たな商品やサービスを開発、提供するうえで重要である。

(2)について

企業が雇用確保措置を実施するうえで、定年制の廃止より継続雇用制度を導入することが多い理由として、人件費の抑制や継続雇用制度を年金支給開始までのつなぎとして捉えている点があると考ええる。資料①からは、全企業において継続雇用制度を導入している割合が高く、中でも中小企業よりは大企業でその傾向が強いことがわかる。また、継続雇用制度はいったん従業員が定年を迎えることを前提とするが、資料②からは定年を60歳としているケースが大多数で、特に大企業でその傾向が強いことがわかる。現在、年金の支給開始年齢は65歳であり、65歳未満の定年であれば、収入がない期間が発生し、従業員の生活に影響が出る。若年層への技術や経験の継承を図りつつ、人件費を抑制するためには、定年制の廃止よりも継続雇用制度を導入するのが妥当という判断の結果だろう。また、資料①からは定年制の廃止を導入している企業は中小企業の方が多い。これは若手人材の確保の難易度が影響していると考えられる。大企業の場合は、比較的若手人材の確保がしやすい分、当面の企業活動の維持を定年の引き上げや廃止によって賄う必要性が中小企業に比べてやや弱い。そのことも大企業で65歳までの雇用確保手段としての継続雇用制度の導入率が高い要因なのではないか。

(3)について

国の政策として定年制の廃止を目指すメリットは、高齢者の活用促進である。人口減少が進み、高齢化率が今後4割程度にまで達するとみられる日本では、労働力を補完するため高齢者の社会参加が欠かせない。また、社会保障制度の負担軽減もメリットの1つである。65～74歳の前期高齢者が労働

者となることが一般化すれば、現在の年金支給開始年齢をさらに引き上げても生活に支障が出にくくなる。一方でメリットは、組織における新陳代謝が困難になり、若者の新規採用や登用が滞る可能性が出てくることである。また、肉体労働を要する業種においては、事故が発生しやすくなるリスクも生じるだろう。

これを踏まえて、私は定年制を廃止することには賛成である。日本の人口減少は不可避であり、若年人口は、今後、確実に大幅に減少する。減少する労働力を高齢者で補完することは企業の持続可能性を図るうえで不可欠である。また、高齢労働者の活動機会を確保することは、健康寿命の延伸にもつながり、社会的なメリットも大きい。高齢者自身も、働き続けられる環境があることで、収入が途絶える不安を軽減できる効果があるだろう。

導入にあたっては、メリットやプロセスを十分に把握していない企業、とりわけ中小企業に対する啓発や、労働管理に関する専門家を派遣したうえでのノウハウの提供が必要となる。これらの取組を通じて、高齢者が意欲と能力に応じて働き続けられる環境を整える必要がある。

以 上

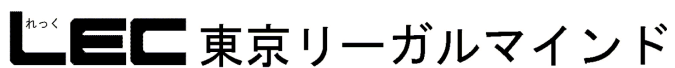
(約 1,300 字)

講 評

難易度：B【標準】

高齢化対策という国として抱える極めて重要な課題に基づく論題であり、定年制という制度についても一定の前提知識を備えている受験生は多かったのではないかと推察される。一方、資料①、②ともに雇用確保済みの導入企業の割合しか示されておらず、資料を用いてどう論じるか、のプロセスで一定の思考を挟まなければならない点がやや難しかったと思われる。しかし、2025 年と同様の設問構造を取っており、(3)ではメリット・デメリットを踏まえて、自分の考えを論じる、という体裁は事前に予想が可能であったため、全体としては標準の難易度と位置付けた。

定年の廃止を、「働き続けられる」と肯定的に捉えて論じることが必須である。その必要性やメリットを、高齢者、企業側双方で指摘できればよいが、高齢者については設問文に「少なくとも年金受給開始年齢までは」働き続けられる、とあるため、そこをヒントとできたかが論述の方向性を定める指針となるだろう。資料の活用は主に(2)で行うことになる。定年制廃止と継続雇用制度導入の比較は、それぞれ何歳まで働き続けられるか、という目安の比較で考えられるとよい。大企業、中小企業の比較が行えると望ましいが、平均点(4点)の確保を目指すだけなら、その点には十分に触れられなくとも差し支えないと考える。(3)のメリット、デメリットは個人と企業の双方から述べられると、「複数挙げて」を行いやすい。解答例は賛成の立場をとったが、反対の立場をとった場合は、高齢者の体力的な問題や、企業の新陳代謝の必要性など、(1)で述べている定年制の役割や意義に即して述べるのが妥当だろう。



著作権者 株式会社東京リーガルマインド

(C) 2026 TOKYO LEGAL MIND K. K. , Printed in Japan

無断複製・無断転載・インターネット上への無断掲載等を禁じます。

KL25676