

琉球大学学術リポジトリ

高齢社会と労働法：定年制の法解釈論と法政策論

| | |
|-------|---|
| メタデータ | 言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2007-09-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 矢野, 昌浩, Yano, Masahiro メールアドレス: 所属: |
| URL | http://hdl.handle.net/20.500.12000/1614 |

高齢社会と労働法——定年制の法解釈論と法政策論

矢野昌浩

I はじめに

1 高齢者雇用法制における二つの規制対象

労働市場、企業組織、労働法の三者関係は相互規定性をもっている。そのなかで、労働力人口構成の高齢化による企業の人事制度の見直しと労働法の改編は、労働市場に起因する企業組織と労働法の変容の一例である。いわゆる高齢社会の到来に対して、日本の労働法は二種類の対応を講じつつある。一つは、定年制を主たる対象とする内部労働市場規制である。もう一つは、募集・採用を主たる対象とする外部労働市場規制である。

現行の法規制では、前者については、高齢者雇用法により、六〇歳未満定年制の禁止（八条）と六五歳までの雇用継続努力義務の履行を促進する規定（九条）が設けられている。また、後者については、法形式上は高齢者に限定したものではないが、雇用対策法により、事業主は労働者を募集・採用するときには、その年齢にかかわらずに均等な機会を与えるように努めなければならないと規定されている（七条）。

2 二〇〇四年高齢者雇用法改正の主たる内容

二〇〇四年六月に成立した高齢者雇用法の改正は、この双方にわたって新たな規制を行うことになった。

一定年制に関連する施策としては、六〇歳未満定年制の禁止を維持するとともに、六五歳までの雇用継続に関する努力義務規定が強行規定となり、事業主に義務づけられた雇用継続措置の内容も特定された。すなわち、定年（六五歳未満のものに限る）の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の六五歳までの安定した雇用を確保するため、当該年齢の引上げ、継続雇用制度の導入、または当該定年の定め廃止のいずれかを講じなければならないこととした（改正法九条一項）。

募集・採用については、事業主は、これらを行う場合において、やむを得ない理由により一定の年齢（六五歳以下のものに限る）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、当該理由を示さなければならぬとされた（改正法一八条の二第二項）。これは、雇用対策法の前述の規制を、高齢者の募集・採用に関して実質的に強化するものといえる。

これらの改正内容のうち、前者については、二〇〇六年四月一日から施行される。後者については、公布の日（二〇〇四年六月一日）から起算して六月を超えない範囲内において、政令で定める日から施行されることとなっている。

3 課題の設定

この小稿では、高齢者雇用をめぐる諸問題のうち、定年制をとりあげることにする。

定年制に関する議論の流れは、二つに分けることができる。一つは定年制の法解釈論であり、秋北バス事件・最高裁大法廷判決（昭和四三年一月二五日民集二二卷一三三三三四五九頁）を契機として盛んに議論された。もう一つは定年制の法政策論であり、高齢社会の到来を背景にして、一九九〇年代以降に顕著となった新しい議論の流れ

である。いくつかの関連法制の再編がすでに行われ、今回の高年齢者雇用安定法改正に至っている。

すなわち、一方では、老齢厚生年金の支給開始年齢を六〇歳から六五歳に引き上げるために、一九九四年と二〇〇〇年に年金法制の改革が行われた。他方では、高年齢者雇用安定法が一九八六年に制定され、定年年齢を六〇歳以上にする努力義務を事業主に課していた。同法は一九九四年に年金法制の改革とあわせて改正され、前述のような六〇歳未満定年制の禁止などを新設した。このような経緯のうえに今年の法改正が行われた。

今日では、定年制の法解釈論では、その前提条件が経済的社会的環境の転換により変容しつつあることが明確に認識され、定年制の法政策論では、年齢を基準とする人員管理に支えられた雇用慣行の見直し提案されるまでに至っている。以下、順次、整理・検討してみたい。

Ⅱ 定年制の法解釈論

1 定年制の法的性質

定年制に関する法解釈としては、定年制に関する規定・約定どのように性質決定するか、それとの関連で定年制が有効か否かなどが論点とされてきた(森戸英幸「労働契約の終了」(2)「季労一七三号」(一九九五年)一〇五頁以下参照)。

前者の論点については、解雇と異なる労働契約の終了事由として定年制を解するか否かで学説は分かれる。すなわち、定年制に関する就業規則の規定は解雇事由・基準を定めたものにはすぎないとする見解と、規定内容によつて

は解雇事由を定めた(定年解雇制)とされる場合もあるが、定年年齢に到達したときに労働契約が当然に終了することを定めた(定年退職制)と一般的には解されるとする見解がある。

後者の見解では、定年退職制は労働契約に期間を定めるものではなく、期限である終期を付すものとして構成される。判例では、定年解雇制と定年退職制が区別されるが(秋北バス事件最高裁大法廷判決・前掲、アール・エフ・ラジオ日本事件・東京高判平成八年八月二六日労民四七卷四号三七八頁)、後者の法的構成自体は正面から扱われないう傾向にある。

2 定年制の法的有効性

定年制という制度の設定と、一定年齢到達を理由とする個別の契約終了とは、有効性を区別して論ずることができ。しかし、就業規則による定年の定めが実際には問題とされてきたため(労基法八九条三号参照)、制度としての有効性に議論は集中することになった。

この点について、秋北バス事件・最高裁大法廷判決(前掲)は、傍論ではあるが、「およそ停年制は、…一般的にいつて、不合理な制度とはいふことはできず」とした。「一般に、老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が逡減するにわかかわらず、給与が却つて逡増するところから、人事の刷新・経営の改善等…のために行われるもの」であることが、その理由として挙げられた。

下級審の裁判例は数が少ないが、一般的にはこれが先例とされ、定年制が有効であるには合理性を要すると解されている。ただし、同判決の挙げた理由を使用者側からの合理性であるとして(山口県下関商業高校事件・山口地裁下関支判昭和四九年九月二八日労旬八七三号六〇頁(ただし、傍論)、他の事情からも合理性を根拠づける傾向

がみられる。いずれの裁判例も結論としては合理性を認めているが、いかなる観点から合理性審査が行われているのかについては、四つの類型に分けることができる。

第一は、生存権・労働権保障の観点である。「停年制は…労働者にとつては実質上…解雇と全く異ならないのであるから、解雇権の乱用が許されないのと同様、…社会通念上是認し得る合理的な理由」が必要であり、「かように解しなければ、…生存権や労働権は全く有名無実に帰する」というのがその立論である（秋北バス事件・最高裁大法院判決（前掲）以前のものであるが、朝日新聞社事件・大阪地判昭和三六年七月一日労民一二卷四号六一七頁）。

第二は、平等原則の観点である。年齢に基づく区別が合理性を欠く場合には、憲法一四条一項に違反（公序違反に該当）することを前提にする。裁判例では、定年制は労働者に「機械的かつ一律的に適用されるものであって、…形式的平等は満たされている」、「実質的に考えてみても…労働者の側からみても…定年制が存するが故に、その身分保障が図られ…、また、若年労働者に雇用や昇進の機会を開くという面」もあるとして、定年制の合理性が肯定されている（アール・エフ・ラジオ日本事件・東京高判（前掲）、同旨、東京大学事件・東京地判平成九年四月一四日判時一六一七号一四〇頁）。

第三は、公序良俗違反等の判断基準である社会的相当性の観点である。「定年制度の合理性は、…企業経営上必要とされる限度において社会的に許容されるものであるから、…当該定年年齢、社会における労働人口、企業経営をとりまく諸事情を総合考慮して判断すべき」との判断枠組みを示した裁判例がある（アール・エフ・ラジオ日本事件・東京高判（前掲）、アール・エフ・ラジオ日本事件・東京地裁判決平成二二年七月一三日労判七九〇号一五頁では、第二の観点からの判断枠組みが示されたが、実際に行われたのは第三の観点からの審査であった）。これは、高年齢者雇用安定法が六〇歳以上定年制を努力義務としていたときの事案について、当該努力義務を前提に採用され

た手法である。

最後に、定年年齢が就業規則に新設された事案で、定年制については不合理な制度ではないと行うにとどめて、その具体的な審査は就業規則の不利利益変更論のなかで処理する裁判例がある（秋北バス事件・最高裁大法廷判決（前掲）、フジタ工業事件・名古屋地判平成二年七月一〇日労判五六九号五五頁、角産事件・東京高判平成一二年八月二三日判時一七三〇号一五二頁）。

学説では、定年退職制を認める見解からは、判例と同様に定年制の有効性・合理性が主張される。これに対して、定年を解雇事由・基準とする見解からは、定年制は一定年齢への到達を理由に解雇を行うものである点で、労働権保障・生存権保障・年齢差別禁止に反して無効であるとされる（島田信義「定年制「合理化」論の法的批判」季労八六号（一九七二年）六八頁以下）。

後者の見解は公序良俗違反を直接的な根拠とする点で、定年退職制を認めたとしてもその無効を導きうるものであった（これと同じ理論的系譜のなかでは、定年年齢が年金受給年齢と接合していることを条件に定年制を有効とする見解もある。しかし、公的年金（現在では特別支給の老齢厚生年金）の支給開始年齢が両性間で異なる場合には、性差別定年制を帰結することになる。荒木誠之「定年制をめぐる法的問題」法政研究三八巻二・四号（一九七二年）三六一頁以下参照）。高年齢者雇用安定法制定後の雇用政策は、定年制の有効性・合理性に関する見解の対立に事実上の収束をもたらしたかにみえる。しかし、定年制無効論の実質的根拠として援用された理念、概念は、定年制の法政策論においてあらたな光をあてられつつあると解される。

また、定年制を有効とする学説からも、近年の雇用システムの変動を背景に、定年制の雇用終了機能の前提には長期雇用慣行の雇用保障機能と年功処遇機能があり、これらが弱体化した場合には定年制は合理性を失うことが指

摘されている(菅野和夫「労働法・第六版」(弘文堂・二〇〇三年)四四四頁、同「新・雇用社会の法・補訂版」(有斐閣・二〇〇四年)六二頁以下・九三頁以下参照。なお、定年制という制度の維持が、中高年者と若年者、正規従業員と非正規従業員との間で、雇用の機会・安定をめぐる利害対立を深刻化することも今後はさらに危惧される。)

3 その他の論点

(1) 労基法一九条・二〇条との関係 これらの規定は定年制に適用されるか。これも定年制の法的性質決定に係わる問題である。しかし、行政解釈と学説は、各規定の趣旨や当該定年制の実態に即した判断基準を提示している。定年後に再雇用・勤務延長の可能性がある場合には(この点に関する法律問題については、菅野・前掲書四四四頁以下参照)、その適用を肯定する見解が多数である(労働省労働基準局「労働基準法(上)・改訂新版」(労務行政研究所・二〇〇〇年)二四二頁、森戸・前掲論文一一〇頁以下参照)。

(2) 高年齢者雇用安定法八条の射程 まず、同条は強行的効力を有するが、さらに直律的効力を認めるべきかで見解は分かれる。新たな定年の定めは原則として労使間の交渉に委ねられるべきであろう。つぎに、有期労働契約を一定年齢到達後は更新しないとの取扱いは、同条の類推適用を認めるべきである(東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法・上巻』(有斐閣・二〇〇三年)三四四頁以下(森戸執筆)参照)。これにより、定年制を通じた雇用保障が、労働市場の階層構造の強化に繋がるのを抑制することが期待される。

(3) 差別定年制等 男女別定年制は公序良俗に反し、均等法八条に違反する。特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が男女で現在異なることは、男女別定年制の正当化理由とならない。職種別定年制は定年年齢が六〇歳以上である限り、判例の立場からは合理性の問題となる。役職定年制は労働契約を終了させるといふ意味での定年制

ではない。職種別定年制も役職定年制も、年齢差別の観点から今後あらためて問題となるであろう(同上)。

Ⅲ 定年制の法政策論

1 六五歳現役社会と生涯現役社会(エージレス社会)

高齢社会における高年齢者就労は、所得保障・人的資源活用・年金財源確保といった政策的理由から促進されている。ところで、いわゆる部分年金の制度を導入した一九九四年の年金法改正と、それを廃止した二〇〇〇年の同改正では、六〇歳代前半層に対する所得保障の構想が異なる。前者では部分年金と賃金収入の組合せ(なだらかな引退)が、後者では賃金収入のみが想定されている(岩村正彦「職業生活からの引退」岩波講座現代の法(12)(一九九八年)三三九頁以下参照)。これと連動して雇用政策上の定年制の位置づけに揺らぎがみられる。

一九九〇年代に相次いで公表された政策文書(六五歳雇用システム研究会「六五歳現役雇用システム」の構築に向けて——来るべき超高齢社会への提言(一九九三年)、六五歳現役社会研究会「六五歳現役社会」の政策ビジョン——構築のためのシナリオと課題(一九九七年)、六五歳現役社会政策ビジョン研究会「高齢者が参加する経済社会とそれに対応した労働市場の展望と課題——活力ある高齢化(アクティブ・エイジング)の実現を目指して(一九九九年)」には、二つの構想が併存する。一つは、定年制の存続を前提にする「六五歳現役社会」構想であり、六〇歳定年制と六五歳までの継続雇用の組合せ、あるいは六五歳定年制という選択肢からなる。もう一つは、定年制の廃止を提起する「生涯現役社会」構想であり、年齢差別禁止の法制化を視野に入れていいる。定年制禁止の法制

化をこれに付け加えることができる(清家篤編『生涯現役時代の雇用政策』(日本評論社・二〇〇一年)一七七頁(森戸執筆)参照)。

生存権保障の観点からはいずれの選択肢も演繹可能であろう。自己決定権の観点からは後者の構想が、さらに労働権保障の観点からは定年制禁止がより直接的には正当化されうると解される。年齢差別禁止については、募集・採用時の年齢制限廃止、賃金・人事における年功処遇・年齢基準の見直し、外部労働市場の機能強化にまで射程は及ぶため、法制化の前提条件が多面的に議論されている(雇用における年齢差別禁止に関する研究会中間報告(二〇〇〇年)参照。ただし、今回の高齢者雇用安定法の改正に大きな影響を及ぼした、今後の高齢者雇用対策に関する研究会「今後の高齢者雇用対策について―雇用と年金との接続を目指して」(二〇〇三年)では、「現時点において、全般的な年齢差別禁止によつて対処することは、我が国の実情に即した対応としては適当ではない」として、「募集・採用時の年齢制限についてその是正を図ったり、…定年制を活用しつつ高齢者の雇用機会の確保を図るなど、それぞれの場面をとらえ、政策目的に応じてその是正を図っていくことを通じて、意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に近づけていく方が、現実的かつ効果的である」との立場が示された。)

このような経緯からすると、二〇〇四年の高齢者雇用安定法の改正内容は、いずれの選択肢に基づいて人事制度を改編するかを、各企業の事業主に委ねたことになる(なお、改正法は、事業主が、従業員過半数代表との協定により、「雇用継続措置の適用対象となる高齢者の基準を定めることを認めた(改正法九条二項)。さらに、当該改正内容の施行後三年を経過する日以後の日で、政令で定める日までの間、事業主は、このような協定に関する協議が調わない場合には、就業規則でこの基準を定めることができた」とした(改正法附則五条一項)。これらの措置の間

題点については、濱口桂一郎「高齢者雇用政策における内部労働市場と外部労働市場」季労二〇四号一七六頁以下参照。

2 労働条件変更規制・解雇規制との関係

労働者の怠業を防ぎ生産性を引き出すために、右肩上がりの賃金プロファイルが用いられる場合には、賃金総額と労働者による企業貢献の総量との均衡点が、最適離職年齢となる。これが一律定年制として制度化されているのは、取引費用の節約のためである。

しかし、定年延長や継続雇用が求められる場合には、企業は労働者を最適離職年齢で退職させるように賃金・人事制度を設計し直す（定年延長等に関する法的施策が、企業による人事管理施策のために、退職年齢・離職年齢の引き上げに直結しないことが指摘されている。猪木武徳「労働法制と労働市場」日労研四六三号（一九九九年）二五頁以下、清家編・前掲書（奥西好夫執筆）四四頁以下参照。定年制の空洞化、退職時期の柔軟化と呼ばれる現象である。）。定年制廃止が求められる場合には、動機づけとモニタリングの新しい制度（成果主義など）の導入、賃金プロファイルのフラット化が加速される。

いずれの場合でも、賃金・人事管理の個別化とともに労働条件の不利益変更問題が生じるので、これを適切に解決するための法的レジームの確立が併せて提唱されている（清家編・前掲書（奥西好夫執筆）四〇頁以下参照）。

また、定年制を廃止することは解雇規制の緩和を導くかという問題が提起されている。これを肯定する見解は、定年制による雇用終了を前提にして定年までの雇用保障が図られているのであり、定年制という人員管理の手段を企業が失う場合には、その代償として解雇規制の緩和が正当化されるとする。定年制禁止の下での個別的な契約解約

手段、あるいは年齢差別禁止に対する例外的措置をどのように法的に整備するかということを含めて、さらに慎重な検討を要する(櫻庭(中村)涼子「諸外国における年齢差別への取組み」労研五二二号(二〇〇三年)三一頁以下参照)。

3 高齢者雇用の多様な形態とその法的保護

二〇〇四年の高年齢者雇用安定法の改正は、同年一月の労働政策審議会の「今後の高齢者雇用対策について」という建議をもとにしてのものである。この建議では、短期雇用、派遣、請負、起業、ヴォランティア活動など、さまざまな就業形態による就業機会の確保を提言している。その際には、所得保障はもとより、労災補償や教育訓練などを含めたセーフティネット構築が重要となってくるだろう(濱口・前掲論文一七八頁参照)。

IV おわりに

以上のような定年制をめぐる近年の理論動向は、請負・委任労働やさらにはヴォランティア労働などを包含した広い意味での労働市場を前提にして、その内部における異なる就業形態間の相互架橋、およびこのような労働市場と年金との相互架橋を組み込んだ「移行労働市場」(Transitional Labor Market)を、日本で実現するための一つの契機として位置づけることができるであろう(移行労働市場のコンセプトについては、ギンター・シュミット「労働の未来」季労一九四号(二〇〇〇年)二九頁以下参照)。

参考文献

- 本文中に挙げたもの以外に、つぎのものがある。森戸英幸「雇用法制と年金法制(二―三)」法協一〇九巻九号(一九九二年)一四四七頁以下・一二号(同)一九二六頁以下・一一〇巻一号(一九九三年)五四頁以下、蛭原典子「高齢者雇用と定年制」大河純夫他編「高齢者の生活と法」(有斐閣・一九九九年)一七一頁以下、清正寛「少子・高齢社会と労働法の課題」講座二二世紀の労働法(1)(有斐閣・二〇〇〇年)八五頁以下、阿部和光「高齢者就労社会の雇用政策」同(2)(同)一七六頁以下、濱口桂一郎「労働法政策」(ミネルヴァ書房・二〇〇四年)一四五頁以下、山口浩一郎・小島晴洋「高齢者法」(有斐閣・二〇〇二年)一〇頁以下、清家篤「生涯現役社会をめざして」(日本放送出版協会・二〇〇三年)ほか。

本稿脱稿後、つぎの文献に触れた。大橋勇雄「高齢者雇用の現状と課題」ジュリスト二二八二号(二〇〇五年)一〇五頁以下、柳澤武「新しい高齢者雇用安定法制」同・一二二頁以下、櫻庭涼子「雇用における年齢差別——アメリカおよびEUの状況」同・一一九頁以下。