

＜「70歳就業時代」に労使はどう向き合うべきか＞

研究年度 令和4年度

研究期間 令和4年度～令和6年度

研究代表者名 公共政策学科 講師 後藤究

I. 本研究の目的

少子高齢化の進展が著しい今日、現役世代が高齢世代を支えることを基本とする年金制度をはじめ、高齢者が安心して生活するための持続可能な諸制度のあり方が求められている。従前においては、少子高齢化への対応策として、老齢年金の支給開始年齢の引き上げを中心とする施策が講じられてきたが、かかる形での制度の軌道修正は雇用法制にも大きな影響を与えてきた。すなわち、我が国においては「雇用と年金の接続」が大前提として理解されているため、高齢労働者が「無年金・無収入」の状態に陥ることのないよう、年金支給開始年齢の引き上げに伴って、高齢期の更なる雇用保障を企業に対して義務付けるような対応策が採られてきた。

かかる義務を定める法律が「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法／高年法）である。既に従前においても、同法によって、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引き上げに対応して、高齢労働者の65歳までの雇用を確保するための措置を講ずるよう事業主に義務が課されてきたところ、近時（2020年3月成立・2021年4月施行）の法改正は、更に進んで、努力義務というソフトな形ではあるものの、70歳までの就業機会の確保を企業に対して要請するものである。かかる法状況を踏まえれば、そう遠くないうちに、70歳まで雇用・就業を継続することが当たり前といえるような「70歳就業時代」が到来することになるのかもしれない。

もっとも、「バラ色の未来」が待っているとは限らない。現在において既に、60歳から65歳にかけての継続（再）雇用制度の下での労働条件の低さに不満を抱えた高齢労働者が訴訟を提起するケースが見受けられるが（九州惣菜事件・福岡高判平29・9・7労判1167号49頁や長澤運輸事件・最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁等を参照）、特に高齢期における働き方の「質」をめぐる問題は、70歳就業時代においてもより一層課題となりうるだろう。とはいえ、企業（特に、中小零細企業）の賃金原資や就労ポストには限りがあることを踏まえれば、企業の経営状況等を度外

視して、労働者の要求するがままに、高年齢期の労働条件を設定するといったような極端な対応をとることもまた、適切とはいえない。

こうした問題意識の下で、70歳就業時代の到来を見据えながら、労使双方の利害を適正に調整するための「高年齢期の雇用保障・労働条件設定のあるべき姿」を法的・人事管理的提言として取りまとめることが本研究の目的である。なお、本研究は「地域密着型」の提言の発信をも目指すものである。長崎県内の企業（特に、財政面や人材資源の面で課題を抱える中小・零細企業）における労使が直面している現実の課題への処方箋となるような提言を模索したいと考える。

II. 令和4年度の研究状況

1. 中期的研究としての本研究の実施計画

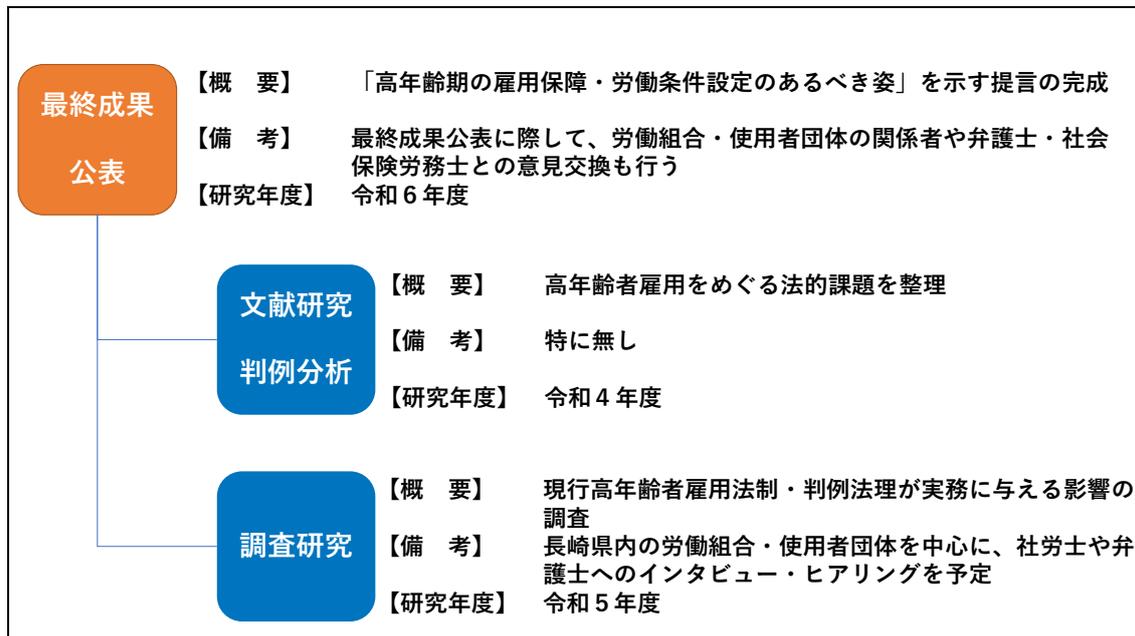
本研究は令和4年度を研究期間の初年度とし、令和6年度までの計3年間を研究期間として予定している。その上で、各年度の位置づけを示すと、次の通りである（以下の図1も併せて参照されたい）。

第一に、初年度（令和4年度）は、現行の法制度及び判例法理の理論的到達点や課題を整理すべく、文献研究及び判例分析のための期間として位置づけられる。

第二に、2年目（令和5年度）は、現場の労使あるいは労使に対して人事・労務管理上の助言を与える実務家（弁護士や社会保険労務士）が現行の法制度及び判例法理をどのように受け止めているのか、現行の法制度及び判例法理が高年齢者雇用をめぐるステークホルダーに対していかなる影響をもたらしているのかを把握・分析するための期間として位置付けられる。

第三に、最終年度（令和6年度）は、初年度及び2年目の研究成果をもとに、現場の労使や人事・労務管理上の豊富な知見を有する実務家の声を受け止めつつ、研究代表者の専門領域（法学）に限定しない形での学際的な研究成果として、「高年齢期の雇用保障・労働条件設定のあるべき姿」を示すための提言を取りまとめ、公表を行うための期間として位置付けられる。

【図1】3年間の研究フロー



2. 令和4年度における文献研究の状況

上記の通り、各年度の位置づけを整理したうえで、以下、令和4年度の研究状況を整理していく。令和4年度においては、第一に、文献研究を、第二に、判例分析を研究課題として設定している。

このうち、第一の文献研究については、令和2年の高齢者雇用安定法改正をめぐる労働法学者の研究論文をもとに、同改正の概要・目的の把握を試みた。この文献研究の状況を簡単に整理すれば、以下の通りである¹。

すなわち、同改正によって、雇用する高齢労働者のために70歳までの就業機会を確保するための措置を講ずることが事業主の努力義務として規定されることになったところ（同改正の概要）、同改正の目的は従前の法改正のそれとは大きく異なるものである。従前の法改正は、公的年金の支給開始年齢の引き上げに対応する形で（あるいは、その「後追的対応」として）、高齢労働者について「無年金・無収入」の期間が発生することの無いようにするための雇用確保措置の実施を事業主に対して求めることを目的としたものであった。これに対して、近時の法改正は、人生100年時代と

¹ 本研究における文献研究の詳細・成果については、拙稿『70歳就業時代』を見据えて：高齢者雇用の現状と課題」連合総研レポート DIO376号（2022年）3頁及び拙稿「今後の高齢者雇用法制を展望するための視座とは：『70歳就業時代』を見据えつつ」ながさき自治研86号（2023年）3頁以下を参照されたい。

も称される今後の長寿・高齢社会においては、労働力人口の減少に伴い人手不足に陥ることになる産業・企業が増加することになるとの認識の下で、かかる人手不足の問題に対する1つの処方箋として、65歳以降の高年齢労働者の就業促進を目的としている。

令和2年の法改正の基礎に存するかかる目的・狙い自体は十分理解しうるものである。しかし、改正法（同法10条の2）が規定する70歳までの就業確保措置の具体的内容に目を転じてみると、高年齢者の70歳までの就業機会の「量」的確保に急ぐあまり、就業機会の「質」の確保を度外視している嫌いがある。例えば、同改正法が規定する65歳から70歳までの間の継続雇用制度の実施については、「高年齢者にとっては無縁の場での再雇用のおそれ」があるとの指摘がみられる。更に、同改正によって新たに規定された65歳から70歳までの間の「創業支援等措置」の実施に至っては、高年齢労働者から最低賃金法をはじめとする労働法の重要規定による保護を奪うことすら想起させるものであり、これについても少なからぬ懸念が示されている。

産業・企業レベルでの人手不足を解消するために、出来るだけ多くの高年齢労働者に、出来るだけ長く働き続けてもらいたいという改正法の目的自体は合理的であるとしても、改正法が規定する上記のような就業確保措置の具体的中身は、「長く働きたい」という意味でのインセンティブを高年齢労働者に付与するものとは言い難い。目的の実現を希求するのであれば、70歳までの就業機会における「質」の確保に向けた手当も必要になろう。

3. 令和4年度における判例分析の状況

上記の通り、本研究は高年齢期の雇用・就業の「質」保障を重要視するものであるが、この間の高年齢者雇用安定法改正においては、高年齢者雇用・就業の質（ないし高年齢期の労働条件設定）に関する立法的対応は一切なされていない。他方、現実には、高年齢労働者が特に60歳前後での労働条件のギャップに不満を抱き、かかる不満が法的紛争にまで発展することも少なくない。

高年齢者雇用安定法自体がこうした「質」の問題を解決するための固有の規制を有しておらず、かつ、当面の間、かかる問題の立法論的解決が望めないとしても、既存の労働関係法規の解釈適用を通じた問題解決の可能性が別途模索されるべきである。そこで、本研究においては、上記の通り、60歳前後での労働条件のギャップに不満を

抱く高年齢労働者が提訴した裁判例の分析・検討を通じて、高年齢者雇用の質を保障するための法解釈論上の課題・論点を整理することとした²。

以下、判例分析の状況について大まかに述べていくこととするが、その前に、補足として、そもそもなぜ、60歳前後での労働条件のギャップをめぐる法的紛争が生じやすいのかを整理しておきたい。多くの企業では、高年齢者雇用安定法8条の規定を意識して、「定年制（＝無期労働契約）」の下で「60歳」までの雇用が確保されたうえで、これに接続する形で、高年齢者雇用安定法9条1項が規定する「65歳」までの雇用確保措置のうち、継続（再）雇用制度が導入されている（8条と9条1項の概要については、以下の図2も併せて参照されたい）。

【図2】高年齢者雇用安定法（高年法）8条及び9条1項の簡略図

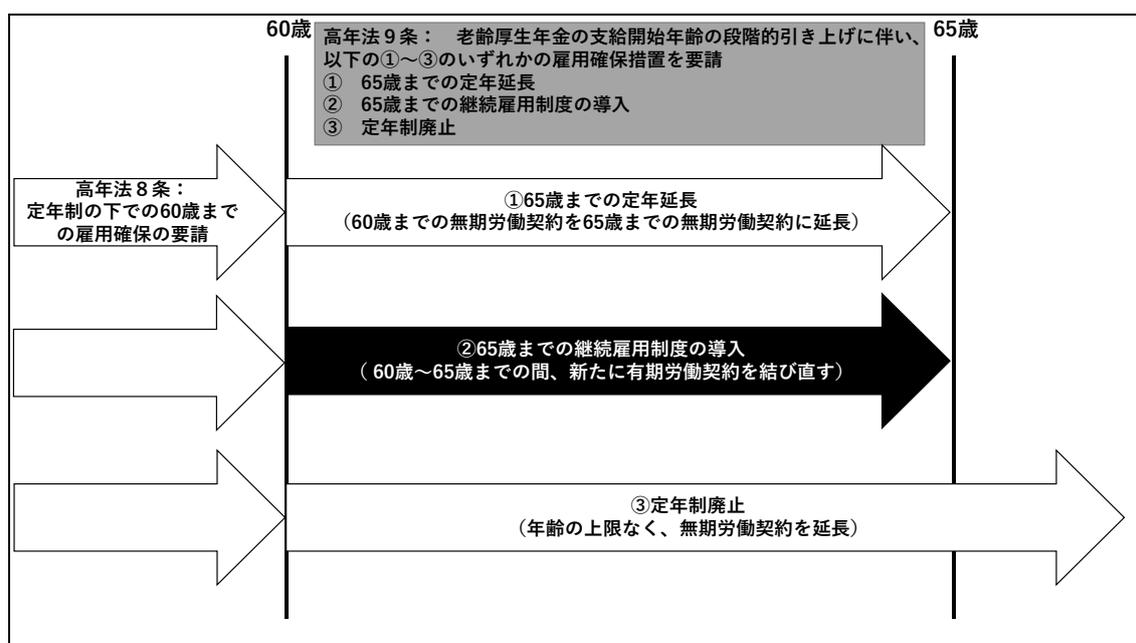


図2で示したように、継続（再）雇用制度の下では、従前、定年制の下で継続してきた無期労働契約を定年年齢（多くの場合には、60歳）到達時に一旦は終了させたうえで、新たに、65歳までの間について、有期労働契約の結び直しが行われることになる。少なからぬ企業の実務においては、こうして有期労働契約の結び直しが行われる

² 本研究における判例分析の詳細については、拙稿「高年法が定める継続雇用制度の意味」山田省三＝春田吉備彦＝河合壘編『よくわかる！労働判例ポイント解説集（第2版）』（労働開発研究会、2023年）134-137頁、拙稿「定年後再雇用時の労働契約更新と労契法19条2号の適用」法律時報95巻2号（2023年）134-137頁を参照されたい。

ことによって、従前、定年制の下で存続してきた契約関係・契約内容をリセットできる（≡個々の企業の裁量の下で、高年齢期の労働条件の大幅な見直し（引き下げ）ができる）と考えられている。そのため、継続雇用制度は（企業にとっては）使い勝手の良い制度と理解されている。

もっとも、近時の裁判例を分析してみると、上述したような60歳以降の継続雇用制度の下での労働条件決定に関する企業の裁量が一定程度制約されることを示唆する2つのアプローチが見受けられる。

第一のアプローチは「均等・均衡処遇アプローチ」と称しうるものである。このアプローチの下では、「継続雇用制度下の労働契約＝有期労働契約」／「定年制の下での労働契約＝無期労働契約」との前提認識の下で、有期労働契約者と無期労働契約者間の不合理な労働条件格差を禁ずる法規制（労働契約法旧20条や短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート有期法）8条・9条）の適用可能性が模索されている。

第二のアプローチは「継続性アプローチ」と称しうるものである。このアプローチの下では、通常の有期労働契約の締結の場面とは異なり、継続（再）雇用制度の下では、既に定年制の下で契約当事者間に無期労働契約関係が展開されてきたことが重要視されている。その上で、このアプローチの下では、例えば、雇止め法理（労働契約法19条）や労働条件変更法理、あるいは高年齢者雇用安定法の趣旨目的をも踏まえつつ、定年制の下での無期労働契約と定年後の継続（再）雇用契約との間での労働条件の継続性・連続性が求められることが示唆されている。

上記2つのアプローチは、いずれも、「均等・均衡処遇」あるいは労働契約の「継続性」に関する既存の法規制・法理論を高年齢者雇用（継続雇用制度）にも応用することで、高年齢労働者の直面する高年齢期の雇用の「質」保障を一定程度確保しようとするものである。しかし、それぞれのアプローチが、高年齢者雇用法制上、判例法理として確立したものといえるか、あるいは、どの程度の広い射程を有するののかについては未だ流動的な議論状況にあるといえる。したがって、今後も継続して判例の状況を注視する必要がある。

III. 令和4年度の研究費の執行状況について

令和4年度においては、計12万9000円の研究費を受給したものの、執行額はこれを大幅に下回った。その要因として、次の二点を挙げることができる。

第一に、令和4年度においては、文献研究及び判例分析の成果報告を兼ねて、学外研究会への参加や本学への有識者招聘に要する費用を計上していたものの、コロナ禍の影響もあり、研究会の開催が対面方式ではなく、オンライン方式であったこと等の理由により、これらの経費申請が不要となった。

第二に、当初の予定では、2年目（令和5年度）のヒアリング・アンケート調査実施に向けて県内の労働組合関係者等の下を訪問し、事前打ち合わせを実施することにしており、かかる訪問・打ち合わせに要する費用（旅費・打ち合わせ担当者への謝金）を計上していたものの、令和4年度中の文献研究及び判例分析に時間を要したために、2年目（令和5年度）の活動に向けた準備が未だ十分に整っていない。そのため、上記各費用の申請が不要となった。

IV. 今後の研究について

上記II.1.に記したように、本研究は3年を研究期間とする中期的研究であり、令和5年度が研究期間の2年目となる。2年目においては、現場の労使あるいは労使に対して人事・労務管理上の助言を与える実務家（弁護士や社会保険労務士）に対するヒアリング等の調査を行うことを研究活動の中心に据えつつ、初年度の文献研究及び判例分析をブラッシュアップする作業も同時並行で進めていきたい。