

寄稿①

中高年齢者雇用政策をめぐる法的課題

名城大学 法学部 教授

柳澤 武

あまり注目されたくない条文だが、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年法」)3条2項は、「労働者は、高齢期における職業生活の充実のため、自ら進んで、高齢期における職業生活の設計を行い、その設計に基づき、その能力の開発及び向上並びにその健康の保持及び増進に努めるものとする。」と定め、労働者本人にも自主的な努力を求めている。リンダ・グラットンらが唱えた「人生100年時代」ともいべき超長寿社会では、「教育」を受けて、「仕事」を行い、「引退」するという画一的で一方的なステージを歩むことは難しくなり、職業生活の途中においてリスクリミングや職業訓練などを経て、高齢期まで就労を続ける人々の増加が見込まれる。働き手としての中高年齢者が一層多様化するなかで、年齢規範に依拠した画一的な働き方を見直す必要も出てくるであろうし、職場における年齢への否定的な偏見(エイジズム)への対応も考えなければならない。

そこで本稿では、高年齢者雇用政策に関わる現行法制度の概要と現状を確認し(1)、著名な最高裁判決である名古屋自動車学校事件などを紹介する(2)。これらを踏まえた上で、中高年齢層の労働条件変更(とりわけ賃金の不利益変更)をめぐる課題を探りたい(3)。最後に、エイジズムという観点から、年齢を理由とするハラスメントをめぐる裁判例を検討したい(4)。

| 通過点としての「定年」年齢へ

日本の高齢者雇用政策は、2020年3月の法改正を経て(本誌376号(2022)の特集も参照)、これまで通り60歳未満の定年を禁止し(高年法8条)、60歳から65歳までは、「高年齢者雇用確保措置」(①継続雇用制度、②定年の引上げ、③定年制の廃止、3つの措置のいずれか)を事業主に求め(高年法9条1項)、その

上で新たに70歳までの「高年齢者就業確保措置」を努力義務として課した。さらに、2025年3月31日には、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることを可能とする経過措置も終了し、65歳までは対象者全員の継続雇用が求められるようになった。

厚生労働省の令和7年「高年齢者雇用状況等報告」によれば、既に99.9%の企業が高年齢者雇用確保措置を実施済みであり、大企業に限ると初めて100%に到達した。その高年齢者雇用確保措置の内訳は、それぞれ①65.1%、②31.0%、③3.9%となっている。すなわち、高年法が定める下限年齢である60歳定年は、もはや雇用終了機能を有しておらず、継続雇用制度(①)が適用される大企業の労働者にとっては、継続雇用への通過点に過ぎない。さらには、定年制度を廃止(③)する動きも静かに広がりつつあり、統計上も僅かながら増えてきている(7年前は2.7%であった)。

ところが、OECDの「Working Better with Age: Japan」(2018)も指摘するように、定年後の再雇用により労働契約を新たに締結することで、「質」の低い(poor quality)仕事に従事したり、同じ仕事を続けていても賃金が大幅に下がったりといった高年齢者雇用の課題が、広く認識されるようになった。同報告書の言葉を借りるならば「日本の高齢労働者は、職務内容や就労条件が変わらないのに、賃金が大幅に削除されることに不満を抱いている」のであり、国際的な観点からは奇異に映るのであろう。かくして、次にみるような賃金水準をめぐる法的紛争が生じている。

2 継続雇用制度(有期労働契約)と賃金水準

2013年4月に施行された労働契約法(以下「労契法」)旧20条は、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止しており、現行法では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(以下「パート有期労働法」)8条へと引き継がれています。同条の適用場面をモデル化すると、正社員Aと有期契約労働者(非正規労働者)Bとの同時期の労働条件を比較する場合に限らず、これまで正社員だったAが継続雇用制度などで有期契約労働者(いわゆる嘱託社員など)となった場合、すなわち「過去のA」と「現在のA」との比較についても適用される。

先駆けとなった判例は、再雇用により賃金体系が異なる有期労働契約となったトラック運転手らが、労働条件の差異(年収ベースで2割前後の賃金減額)を争った長澤運輸事件(最二小判平成30.6.1労判1179号34頁)である。同判決は、「両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」として、「精勤手当」のみを不合理な格差であると判断し、その余の正社員との格差(能率給・職務給および賞与)については、不合理とは認められないと判示した。その際、「有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは……『他の事情』として考慮される」として、同時期のAとB(上記モデル)を比べる場面とは異なり、老齢厚生年金の報酬比例部分を受給できることなどを勘案した。

これに続く、定年前後の「基本給」などの相違を争つて注目された事案が、名古屋自動車学校(再雇用)事件(最一小判令和5.7.20労判1292号5頁)である。教習指導員として定年後の継続雇用を迎えたX1については、基本給の支給率は約41~45%、各種手当も減額ないし支給されず、残業手当はこれら支給額を前提に算定され支給された。年2回の賞与の支給率は約50~64%となった。X2についても、同様の状況にあった(基本給の支給率は約43~48%、賞与の支給率は約49~69%)。Xらは、定年後も従前と同様に教習指導員として勤務をしており、主任の役職を退任したこと除いて、定年退職の前後で、業務の内容および責任の程度などに相違はなかったことから、労契法旧20条違反を争った。第一審判決(名古屋地判令和2.10.28労判1233号5頁)は、賃金センサス(賃金構造基本統計調査)の平均賃金とも比較した上で、「嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%

を下回る限度で、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たる」として、Xらの請求を一部認容した。二審判決(名古屋高判令和4.3.25労判1292号23頁)も、賃金センサスに関わる部分を削除するなど一部を変更したほか、第一審の判断枠組みと結論を維持した(控訴棄却)。双方が上告したところ、Yの上告のみが受理された。

同最高裁判決は「当該使用者における基本給及び賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべき」であるとし、これらの事情に加え、労使交渉の具体的な経緯をも勘案すべきであると判示し、二審判決を破棄し、高裁に差戻した。その際に、①60%という水準の妥当性、②同水準が導かれる根拠、③「労働者の生活保障」という観点の是非、④老齢厚生年金など社会保障給付との関係など、最高裁による初判断が期待されていた論点には一切言及しなかった点について、筆者を含め、複数の研究者から批判が出ている(柳澤武〔本件判批〕法学セミナー増刊34号283頁)。

そもそも、賃金の「性質」や「目的」を明らかにすることは、一般的に容易な作業ではない。しかも、名古屋自動車学校には賃金表が存在せず、事後的に性格や目的を確定することが求められたことから、さらに困難を極めた。また、労使交渉の具体的な経緯についても、過去に団体交渉拒否などの不当労働行為が認定されたことがあり、最高裁が想定するような労使自治は期待できない状況下にあった。このような特殊事情も影響したためか、名古屋高等裁判所での審理は、当初の想定よりも長引いている(2025年12月現在)。2026年2月末までには判決が出ることが見込まれるが、この差戻審の長期化そのものが、最高裁判決が提示した判断基準に沿うことの難しさを物語っている。

3 賃金体系全体の見直しに伴う法規範

名古屋自動車学校(再雇用)事件・差戻審の結論は出ていないものの、これまでの判例法理から、賃金体系の見直しに際しては、いくつかの留意点がある。既に明らかなのは、「特定の層…にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせている」のような賃金体系の変更には、合理性が認められないことである(みちのく銀行事件・最一小判平成12.9.7民集54巻7号2075頁)。同事件で

は、既に60歳定年制を採用していた銀行において、55歳以降の管理職に対する賃金カーブを凍結し、賞与や業績給の大幅な減額をもたらす旨の就業規則の不利益変更が行われた。このような賃金体系の変更は、たとえ労働組合(7割超を組織)が同意していたとしても、就業規則の合理性が認められず、当該労働者らにその効力を及ぼすことができない。

かかる判例法理を前提に、名古屋自動車学校(再雇用)事件は、労使交渉の具体的な経緯を重視しつつ、継続雇用後の有期労働契約における賃金体系との比較において、基本給および賞与の性質や支給目的を明らかにしておく必要性を示唆している。たとえば、定年前の基本給が職務給としての性質を有しており、定年後の有期労働契約の基本給も同じく職務給としての性質を有するのであれば、両者の基本給の相違について「不合理」であることが認められやすい方向に傾くことになる。すなわち、定年の前後において仕事の内容や責任の程度が変わらないのであれば、それこそ労働組合との交渉により、中年齢者も含めた賃金体系全体を見直す必要に迫られる。

その際の手がかりとして、65歳までの継続雇用に関する「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」(平成24年厚労告第560号)がある。同指針は、第2の3(賃金・人事待遇制度の見直し)として、「高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事待遇制度の見直しが必要な場合」に留意すべき事項として、「(1)年齢的要素を重視する賃金・人事待遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。」あるいは、「(5)職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び待遇の実現に努めること。」など、やはり賃金体系の大幅な見直しを迫るような内容となっている。この部分は、70歳までの「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」(令和2年厚労告第351号)第2の4とも共通している。

最近では、結果的に同指針に沿うような形で、定年制度自体は残しながらも、賃金体系を抜本的に見直す動きも出てきている。たとえば、定年前の実績から継続雇用時の賃金水準を決めたり、基本給を下げつつも評価を報酬に反映させたりすることで、現役時代と同等の賃金水準を維持できるような仕組みを導入する企業もある。もっとも、後者の手法については、評価によって賃金が大幅に下がることも想定され、賃金制度変更による労働条件の不利益変更を争うこ

とになりかねない(ノイズ研究所事件・東京高判平成18.6.22判決920号5頁。ただし、結論としては不利益変更の合理性を認めた。)。十分な経過措置などを設けつつ、評価による報酬という新たな賃金の性質や目的を明らかにする必要があろう。

4 年齢を理由とするハラスメント

最後に、エイジズムや年齢差別の禁止という観点から、年齢を理由とするハラスメントの問題にも言及しておきたい。セクシュアル・ハラスメント、マタニティー・ハラスメント、パワー・ハラスメントについては既に防止措置規定があり、2025年にはカスタマー・ハラスメントについても防止措置が規定され(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律33条1項)、同時に就活セクハラについても対策が義務化されたところである。

これら制定法としての防止措置義務も確立した各ハラスメントに対して、エイジズムから生じる、いわばエイジ・ハラスメントについては、ほとんど意識されていないように思う。この点、社会老年学の知見によれば、職場でエイジズムを経験している者ほど職場満足度が低く、抑うつ傾向の高さにつながるという(原田謙『「幸福な老い」と世代間関係——職場と地域におけるエイジズム調査分析』(勁草書房、2020)121頁)。とりわけ、会社に愛着がある労働者は、職場のエイジズムにより大きな疎外感を生み出し、メンタルヘルスへの悪影響が一層強くなることである。年齢を理由とするハラスメントが職場に蔓延する状況は、法的な紛争になるか否かはともかく、経営戦略としても妥当ではないようだ。

ちなみに、雇用における年齢差別を禁じているアメリカでは、行政機関による職場におけるハラスメントに関するガイダンス(Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace)に、Age-Based Harassmentの具体例として、化粧品の販売員に対して、ブランドには「新しい顔」と「高い活力」が必要だ、「おばあちゃんからメイクのアドバイスなんて誰も聞きたくない」、些細なミスを犯すたびに「年寄りのうっかり」と軽蔑する、といった行為が示されている。つまり、雇用における年齢差別禁止法(ADEA)に違反する可能性が高い。

実は、日本においても、法的紛争に至る可能性はある。職場でのエイジズムが連鎖的に退職者を生じさせ、まるで上記ガイダンスを再現したかのような裁判例として、フクダ電子長野販売ほか事件(東京高判平成

29.10.18労判1179号47頁)がある。同事件は、代表取締役であるYが、経理係長であったX2に対して「人間、歳をとると性格も考え方も変わらない」と述べたり、別のX1に対しては、賞与を減額する際に「人間57、58になれば、自分の考えなんて変わらない」などと発言したりした。X1とX2は、他の発言(「ババア」「若いのを入れてこき使った方がいい」「おばさん達の井戸端会議」)も記録し、X3とも話し合い、3人で退職した。さらに、この様子を目の当たりにしたX4も退職し、慰謝料と減額された退職金との差額等を求めて提訴した。

同判決は、直接的にハラスメントを受けたX1とX2のみならず、X3とX4に対しても「同じ職場で働いており、YのX2やX1に対する言動を見聞きしていることは前記認定のとおりであるから、Yが正当な理由なくX2やX1に対し懲戒処分を科したり賞与の減額をしたりするとともに、会社の経営に不要であると伝えていることを認識していたことが認められる。そうすると、X3とX4が今後自分たちにも同じような対応があると受け止めることは当然である。」X3とX4は、「いずれも定年まで勤務するつもりでいたのに、…いずれ自分たちも同じような対応を受け、退職を強いられるであろうと考え…それぞれ退職願を提出し退職するに至ったのである」として、Yの言動が「X3及びX4にも間接的に退職を強いるものがあるから、X3及びX4との関係においても違法な行為に当たる。」と結論づけた。

本判決は、パワー・ハラスメント、あるいは、女性に対するジェンダー・ハラスメントの事案ともいえるが、ハラスメントによる職場環境の悪化により、直接的な退職勧奨を受けなかった労働者の退職を会社都合の退職と認定し、慰謝料を認めたという意味においても、画期的な裁判例といえる。人生100年時代に向けた雇用社会の実現には、年齢を理由とするハラスメントへの対応策も必要ではないだろうか。一つの裁判例に過ぎないが、ハラスメント研修会などの折りに、留意すべきハラスメントの一類型として議論いただければ幸いである。