

1

(配点: 100点)

次の文章を読んで後の設問に答えよ (なお、この問題は法学の知識を問うものではない)。

定年制と定年後の再雇用に関わる興味深い分析が、野村正實『日本的雇用慣行—全体像構築の試み』にみられる。日本の定年制は、同書によれば、(1) 男女別の定年制であり、(2) 「ヤングオールド」の定年制であり、(3) 老齢年金の支給開始年齢と一致しない定年制であった。そして、(4) 定年到達者のかなりの部分が定年後も同じ会社に勤め続けている、以上4つの特徴を有していたと指摘されている。

(2) については、世界的には定年制は65歳であったのに(アメリカ・ドイツ・フランスの例が挙げられる)、日本の定年制は55歳に設定されており、その意味で「ヤングオールド」だった、とされている。(3) については、日本の厚生年金はもともと戦費調達のための強制貯蓄という性格のものであったが、1954年に厚生年金法の大改定がなされ、男性の老齢年金の支給開始年齢が55歳から60歳に引き上げられた。それにより、55歳定年と老齢年金支給開始年齢との間に空白期間が生じたとされている。以上の(2)(3)とかがわるところであるが、大企業では、定年後会社に残ることができたのは3分の1程度、その後も在籍率は1年ごとに大幅に低下しており、定年制の適用は厳しかった。これに対し中小企業では、定年到達者の8割以上が定年到達後も従前の企業や関係会社で職に就いていた。要するに、定年後再雇用には、55歳になった労働者を選別して雇用し続けるという機能があり、それは大企業において顕著だったということである。そして、大企業でも中小企業でも、定年時に待遇が改定されることは変わらず、定年到達後、企業規模を問わず、再雇用者は昇給条件が不利になるか、昇給しないことになっていた、とされる。

同書によれば、1960年代後半になると、労働組合のナショナルセンターが定年延長を強く要求し始めた。その論拠として労働組合は、第一に、平均寿命が69歳以上に延び、55歳以降も十分働く能力を有していること、第二に、老後の生活保障が確立していなかったこと、第三に、子供の進学率の高まりにより定年時になお就学している子の率が高かったこと、第四に、家族制度の崩壊により老後の生活を子に依存できなくなったことなどを挙げていたという。

定年後再雇用が広がった背景は、定年延長が要請された以上の理由と一致する。定年後再雇用は、定年延長の代替策として導入されたものだったからである。つまり、平均寿命が伸びていく中で定年と老齢年金支給開始年齢との乖離等により生活保障の必要が生じたから導入されたのが定年後再雇用だったということである。定年延長でなく再雇用の採用に落ち着いたのは、年功序列型賃金をそのままにして定年年齢を引き上げるならば、高賃金の高年労働者が増加し、高年労働者と若年労働者の賃金格差が拡大して若年層の不満が高まるという理由によるものであった。それゆえ再雇用労働者の賃金は切り下げられたという。

この点に関連して、同書で言及されている鐘紡の事例の影響も示唆的である。同社では、1964年に、それまでの55歳定年制を廃止し、代わって原則として65歳まで勤務を保障する労使協定が締結された後、経営が悪化し、1969年には500人の希望退職募集が行われる事態となった。企業内組合は、定年制廃止によって円滑な雇用調整ができなくなったために雇用不安や待遇の低下が招来されたと判断し、57歳までの特別従業員としての勤務保証つき55歳定年制度が復活したとされる。当時、一律の定年延長によって対応せず定年に再雇用を付加する対応をとった企業が多かった背景に、55歳定年後の定年後再雇用という仕組みに経営上の合理性があるという労使の共通理解があったことを窺わせる。

55 歳定年制は、労働者の選別や労働条件の切下げを前提とする恩恵的な定年後再雇用を伴うものとして存在していた。そして、60 歳定年制へと定年延長される際に、定年制はなお、選別と、選ばれた者の労働条件切下げを併せ実施する制度として、維持された。それが再雇用時の労働条件の切下げがなぜ行われるのかを説明できることが多いのではないか。

恩恵的制度としての定年後再雇用は、その後、より義務的なものへと変容を遂げている。変容を促したのはもちろん、高年齢者雇用確保措置を措置義務とした 2004 年高年齢者雇用安定法（以下「高年法」という）改正であり、継続雇用制度の対象者基準の廃止を定めた 2012 年同法改正である。それにより、定年時の労働者の選別は許されなくなっている。その背景にはいうまでもなく老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げがある。報酬比例部分の 60 歳から 65 歳への引上げは 2013 年度に開始されている。

一方、上記一連の高年法改正は、定年時の労働条件切下げを前提としていた。2004 年同法改正に先んじて示されていた今後の高齢者雇用対策に関する研究会報告書「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」（2003 年）では、短時間正社員制度導入等が提案されており、その理由は、労働者の意欲、体力等の個人差が高齢期には拡大し、雇用・就業ニーズも雇用・就業形態、労働時間、収入面等において多様化するから、とされていた。同様に、2012 年改正に先行して示された「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書－生涯現役社会の実現に向けて」（2011 年）でも、定年の引上げ、対象者限定の廃止のいずれの方策をとる場合でも、60 歳代以前の期間も含めた賃金制度や昇進・昇格などの人事管理について、各企業の実情に応じ、高年齢者の意欲及び能力を活かせるよう労使の話し合いにより適切な見直しを行う必要がある、とされている。しかしながら労働条件の切下げの適法性は、短時間正社員であるから、有期社員であるからといって自明ではない。パートタイム有期法 8 条（旧労働契約法 20 条）によって正社員との均衡が求められているからである。

（賃金水準の切下げ、職務内容の限定、労働時間の短縮などの）定年後再雇用の処遇に係る訴訟が 2010 年代から相次いで提起されているのは、以上の法改正の経緯と無関係ではないだろう。2012 年高年法改正により定年後の再雇用が全員について義務づけられるようになった企業側の負担感、それが再雇用時の労働条件をさらに低くさせる方向に働き、他方で、労働者側は労働条件の低さに納得できず訴訟提起に至っているのだろう。恩恵的であり非正規雇用だから労働条件を切り下げられてもやむなしといえた昔とは違い、定年後再雇用は、法によって全員対象に実施することが求められる義務的な性格のものであり、非正規雇用といっても、法によって均衡待遇が求められる。にもかかわらず労働条件が大きく切り下げられる、そこに齟齬が生まれているのだろう。

出典：櫻庭涼子「なぜ定年後の労働条件が切り下げられるのか」

日本労働研究雑誌 777 号（2025 年）10・11 頁。

出題にあたり一部修正。

設問 1 以上の文章の中で筆者が「定年後の労働条件が切り下げられる」理由として見立てていることを、日本の定年制の特徴にふれながら、簡潔に説明しなさい。

設問 2 以上の文章に続く箇所で、筆者は、労使の間で生じている「齟齬」を調整するための方策を検討している。定年後再雇用の性格の変容にもふれながら、あなた自身が、この「齟齬」を調整するために必要だと考えることを論じなさい。