

にはあたらぬ。これに対し、企業の従業員に対する雇用尊重の基本方針が放棄され、かつ年功的処遇が能力主義・成果主義によって置き換えられた場合には、定年は従業員にとっては格別のメリットのない制度と化し、合理性を失うこととなる」と解されている(菅野 2008: 430-431, 2004: 96以下参照)。

部分的に有効性を認める説には、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などがある。公的年金支給と連動しない定年制は、労働権(勤労権)、年金保障の欠如による休息権、生存権などのかかわりで疑問が残ると論じるものがある(山川 2007: 172; 松林 1990: 12; 荒木 1986: 16)。

再雇用・雇用延長

定年後嘱託などとして期間を付して再雇用された場合、再雇用は新たな労働契約の締結であり、その内容は双方の合意を要するとともに、使用者は再雇用の選別、再雇用の拒否もできると判断されている。しかし、欠格事由のない定年退職者に再雇用の権利を与える就業規則や労働協約などがあり、そのような取扱いが慣行として確立され黙示の契約内容となっていたと認められる場合には、再雇用契約の締結を求める権利が生じている。組合との協定に基づく定年後の雇用延長が拒否された事例では、解雇権濫用法理を類推適用して雇用延長にかかる雇用契約が成立したと判断された。定年後の雇用継続が慣行化していた事例では、合理的理由のない解雇として無効と判断されたり、使用者と定年退職者間に黙示の再雇用契約が成立していると判断された。

賃金差別

60歳への定年延長が義務化された際に、多くの企業は労働協約などによって定年延長と同時に賃金カーブを修正し、55歳から60歳の間の賃金を減少させた。こうした定年延長にもなる賃金減額や、一定年齢以上の社員の賃金減額の効力について、就業規則の不利益変更、憲法の定める平等原則、および労基法3条違反が争われた(櫻庭 2008: 37-39)。判例は、60歳未満の定年制が禁止されたなかで、ある年齢層の労働者の賃金を減額しても、直ちに違法となるとは解していない。定年延長にもなる賃金水準の見直しや年功賃金制度の合理性

を肯定し、中高年齢者の不利な取扱いの有効性を認めている。

年齢差別を争うにあたって、憲法14条1項や労基法3条違反の主張が有効か否かについて、判例は揺れている。これは、定年延長者の賃金などを不利益に扱う就業規則の不利益変更が争われた事件にみることができる。判例は一方で、「労働基準法3条にいう『社会的身分』は、……社会において占める継続的地位であり、他者とは違う存在であることを前提とするが、一定の年齢(55歳)に達したことは、誰でも同じように不可逆的にその年齢に到達するといえるから、『社会的身分』には当たらない」として、55歳到達者処遇規定は差別的取扱いをするものではないと判断している。他方で、年齢は社会的身分にはあたらないとしつつも、憲法14条1項や労基法3条を例示の列挙だと解し、合理的理由のない労働条件の年齢差別は許されないと判示した。なお、労働者は定年延長の利益を受けるとして、不利益変更や差別の合理性は肯定された。

学説は、年齢差別という観点から賃金減額を違法と論じてはいない(櫻庭 2008: 44-45)。この点、一般的に、年齢のみを理由とした就業規則による極端な労働条件の切り下げは、高齢者雇用安定法8条の趣旨に反し、公序良俗違反で無効となりうるという見解がある(柳澤 2006: 270)。

なお、定年延長とは直接関連づけられていない高齢者の賃金減額は、一部の労働者にのみ偏って賃金減額の不利益が及ぶという観点から、不利益変更の合理性が否定されている。高齢者雇用安定法の改正を受けて、継続雇用制度をもっている企業が制度の手直しをする際に、既に継続雇用制度の適用を受けている者の賃金を下げた場合、新たな恩恵を受けない者に対する一方的な労働条件の引下げが争点となる(岩村 2005: 9)。

解雇差別

解雇・雇止めにおける中高年齢者の選定は、近年まで、必ずしも差別と捉えられていなかった(櫻庭 2008: 39-41)。満53歳以上という整理解雇基準が問題となった事件では、「年齢による整理解雇基準の設定は客観的基準であり主観的要素が入り込まないこと、高齢者から解雇していく場合は、その再就職が困難である等の問題点も多いことは確かに否定できないが、退職金によりその経済的打撃を調整できること、炭鉱経営者が高齢者の体力面や機械化への適応性

に不安をもつのも一概に理由がないとはいえないこと」から被解雇者選抜基準に合理性ありと判断された。被解雇者選択のための年齢基準の合理性は、能力やコストとの関連性、形式的平等性を理由に肯定されてきたのである。

近年、年齢基準の合理性を否定した判決も出されている。幹部職員で53歳以上の者という解雇基準が否定された事例では、「我が国の労働市場の実情からすれば再就職が事実上非常に困難な年齢であるといえるから、……早期退職の代償となるべき経済的利益や再就職支援なしに上記年齢を解雇基準とすることは、解雇後の被用者及びその家族の生活に対する配慮を欠く結果になる」と判断された。なお、幹部職員は高齢になるほど業務能力が低下するといえない点などが言及されている。

学説は、高齢者を解雇対象とする場合も、能力・成績の勘案、早期退職金の支給などが求められると指摘している(土田 2004: 240)。さらに、明らかに「年齢」だけを理由とした解雇者の選択が証明できた場合、高齢者雇用安定法4条の事実上の潜脱に等しく、少なくとも整理解雇の「被解雇者の選定」要件を満たすことはできないとの主張もある(柳澤 2006: 270)。

4 高齢者雇用と社会保障法

雇用機会の確保と年金支給開始年齢

高齢社会における高齢者の就労は、所得保障・人的資源活用・年金財源確保・雇用機会の確保といった各種の政策的理由から促進されている。とりわけ公的年金の支給開始年齢は、それまでの雇用機会の確保が目指される大きな要因となっている。厚生年金の支給開始年齢は、55歳から60歳へ(1954年改正・男性)、さらに65歳へ(1985年改正、男女とも・国民年金の基礎年金と同じ)と引上げられてきた。そして高齢者雇用安定法が1990年改正で65歳までの継続雇用の努力義務を設定した当時、年金支給開始年齢の引上げが議論されていた。1994年改正で60歳定年が義務化されたときにも、同時に年金支給開始年齢の引上げが決定された。さらに、65歳までの雇用確保措置を事業主の義務とした2004年改正は、年金改革と併せる形で行われた。年金支給開始年齢と定年年齢の接続をめぐる議論は古く、改正のたびに、年金支給開始年齢と定年年齢の

ギャップが問題となってきた(坂本 1990a: 212)。学説には、年金支給開始年齢と定年年齢の接合を、一般的に生存権や労働権の問題として捉え、両者は接合せねばならないと唱えるものがある。他方で、年金財政の観点から、支給開始年齢は決定されるべきであり、両者の接続は望まれるとするもの、その隙間は年金ではなく雇用によって埋めることが提起されている(馬渡 1998: 20-21)。ここで見解を分けるのは、年金の性格を「老齢年金(一定年齢になったことを理由に支給される年金)」と捉えるか、「退職年金(雇用喪失による所得の補償)」と捉えるかの違いである。

高齢者雇用安定法の改正過程をみると、わが国の高齢者雇用政策は、引退時の所得保障が得られるまでの就業機会の確保を重要な目的としてきたといえよう。そして政策論としては、年金支給開始年齢と定年年齢は接続していた方が高齢者にとって望ましい。しかし、これは高齢者雇用政策からみた観点であり、年金制度の改革は、その他の様々な点を加味して行われる。年金支給開始年齢と定年年齢が乖離したとしても、その対策は、その間の雇用政策を別途どう推し進めるべきか、その間の所得をどう保障すべきかという観点から検討すべきものである。

現在は、65歳で定年と年金支給開始年齢を接続させる方向に向かっているが、定年制自体の基礎が揺らいできており、両者の接続は無限定に受け入れられるものではない(馬渡 1998: 21-23)。たとえば、65歳までの長期雇用を期待できる終身雇用制の対象となる労働者は減少している。さらに、選択定年制、早期退職優遇制、出向・移籍など、退職の形態は多様化し、60歳定年制も空洞化している。他方年金に関しては、公的年金の給付水準が稼得収入に替わる所得保障として充分機能するかが課題となる(菊池 2005: 11)。また、各家庭の生活実態に合わせて繰り上げ受給や繰り下げ受給が選択されている。65歳で年金が支給されるから65歳を定年としたとしても、前提としての定年までの雇用保障機能などが危うくなりつつあるなかで、高齢者の雇用は、年金制度とは区別した形で、確実に保障していくべきものではないか。

なお、支給開始年齢を引上げるといっても、急激な引上げを避けるために、60歳から64歳までは特別支給の老齢厚生年金が設けられており、その支給開始年齢が3年に1度のペースで段階的に引上げられている。また特別支給の老齢