

# 高年齢者雇用安定法

## —— 2004年改正の意味するもの

森戸 英幸  
(慶應義塾大学教授)

高年齢者雇用安定法の2004年改正(2006年4月施行)により、それまで努力義務であった65歳までの高年齢者雇用確保措置が「義務」に格上げされた。同法の下で事業主が講ずべき措置の具体的内容も拡充され、①定年年齢の65歳引き上げ、②希望者全員対象の65歳までの継続雇用制度導入、または③定年の定め廃止のいずれかとなった。一次的には、公的年金の支給開始年齢引き上げに合わせ、60歳代前半の高齢者が、基本的には60歳まで勤めた企業において、再雇用という形であっても、希望すれば65歳まで働ける環境を整備することを目指した改正であったと言えるが、二次的には、少なくともそのような環境を整えるための協議・話し合いが職場で行われるようにすることもその目標であった。立法過程では、若年雇用への影響、再雇用による労働条件の低下などとともに、年齢差別アプローチ導入の是非も議論となったが、時期尚早であるとして見送られた。代わりに定年の定め廃止が高年齢者雇用確保措置の中の1つ選択肢として位置づけられることとなった。定年廃止は確かに「年齢にかかわらず働ける社会」のイメージに適った措置ではあるが、定年制が持つ雇用保障機能に鑑みれば、それが高年齢者雇用安定法という高齢者雇用の促進という目的と真に整合的であると言えるかどうかについては議論もあるだろう。

### 目次

- I はじめに
- II 2004年改正前の状況
- III 2004年改正
- IV その後の展開—— 2012年改正まで

## II 2004年改正前の状況

### 1 立法の経緯

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)は、「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」を全面的に改正する形で1986年に成立した<sup>1)</sup>。これにより、事業主に対し、定年を定める場合にはそれが60歳を下回らないように努力する義務が新たに課されることとなった。当時は、一般的な定年年齢が55歳から60歳へと移行しつつある時期であった<sup>2)</sup>。それまでも政府は企業の定年延長を促進する政策を掲げてはいたが、定年制を直接規制対象とする法令としてはこれが最初のものである。

### I はじめに

本稿は、高年齢者雇用安定法の2004年改正(2006年度より施行)の目的と意義につき法的な分析を行い、同改正につき経済学的な分析(別稿近藤論文参照)を行うにあたって必要となる基礎的な知識を提供しようとするものである。併せて、2004年改正に至る経緯、及び高年齢者雇用安定法のその後の展開についても簡単に紹介する。

## 2 その後の改正

1990年の改正により、定年到達後65歳までの継続雇用の努力義務規定が新設された。また1994年には、公的年金制度改正がなされ、老齢厚生年金のいわゆる定額部分（1階部分）の支給開始年齢が2001年度から2012年度にかけて60歳から65歳に段階的に引き上げられていくことが決定した<sup>3)</sup>。これに平仄を合わせる形で高年齢者雇用安定法も改正され、60歳定年の努力義務規定が強行規定となった（施行は1998年度から）。

さらにその後の2000年改正では、それまでの定年後再雇用努力義務をさらに広げる形で、定年の引き上げと定年後の継続雇用制度の導入または改善などの「高年齢者雇用確保措置」を講ずることが、やはり事業主の努力義務として規定された。また2000年の公的年金制度改正により、老齢厚生年金の報酬比例部分（2階部分）についても、2013年度、すなわち1994年の年金改正による定額部分の支給開始年齢引き上げが終了した直後から、段階的に支給開始年齢を65歳に引き上げて行くことが決定された。

## 3 政策の基本的枠組み

1994年改正までの上記一連の法政策は、「65歳現役社会」への移行を目指すという政策枠組みに沿って実施されたものである。そこでは、①60歳定年までは正規雇用による賃金で、②60歳から65歳までは勤務延長・再雇用など多様な形態での就労による賃金とそれを補う公的給付<sup>4)</sup>で、そして③65歳以降は「生きがい就労」は可能だとしても基本的には年金で、という被用者の引退過程が標準的なモデルとされていた<sup>5)</sup>。

この点、2000年改正では上記②の部分が「高年齢者雇用確保措置」となり、労働条件が低下することが前提の定年後再雇用だけでなく、65歳定年も60歳代前半層の雇用の一つのあり方として位置づけられた。また後述するように、続く2004年改正では、新たに定年廃止も高年齢者雇用確保措置の選択肢の1つとして位置づけられた。しかし、定年は60歳、年金支給開始は65歳、それまでは定年後再雇用で、という引退過程は、

2012年改正を経た現在でも依然として標準的なモデルとみなされていると言ってよいだろう。

## III 2004年改正

### 1 改正の概要<sup>6)</sup>

それまで努力義務であった65歳までの高年齢者雇用確保措置が「義務」に格上げされた。また講ずべき措置の内容も従来より拡充され、①定年年齢の65歳引き上げ、②希望者全員対象の65歳までの継続雇用制度導入<sup>7)</sup>、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講ずることが義務づけられることとなった（2006年4月施行）。

ただし同時に、以下のような例外措置・経過措置も定められた。

- ・継続雇用制度は、過半数組合または過半数代表者と事業主との間で締結した労使協定で定めれば、希望者全員を対象としなくてもよい

- ・さらに、労使協議が不調で上記協定が締結できなかった場合、当分の間（改正法施行後3年間、中小企業については5年間）は、事業主は就業規則により継続雇用制度適用対象者の選抜基準を定めることができる

- ・高年齢者雇用確保措置の対象年齢（改正法施行時点では62歳）は、老齢厚生年金の1階部分の支給開始年齢引き上げにあわせて段階的に引き上げられていく

### 2 改正の経緯と目的

#### (1) 当時の問題状況

2004年改正の基本的な方向性を決定づけたのは、厚生労働省の「今後の高齢者雇用対策に関する研究会」が2003年7月にまとめた報告書（以下「研究会報告」とする）<sup>8)</sup>である。その冒頭では、当時の問題状況をおおむね以下のようにまとめている。

- ・少子高齢化の急速な進展により、生産年齢人口が2015年までに約840万人減少し、これに伴い労働力人口も減少することが見込まれてい

る。また2007年から2009年にかけていわゆる団塊の世代が60歳に達する

・こうした状況の中、2001年度から老齢厚生年金の1階部分の支給開始年齢段階的引き上げが開始され、かつ2階部分の支給開始年齢も2013年度から引き上げられることが決定している(男性の場合。女性は5年遅れ)

要するに、高齢者が大きく増加し、かつ年金ももらえる年齢が引き上がる以上、雇用の場が確保される必要があるということである。しかし実際には、

- ・高齢者雇用安定法は60歳定年を義務化しているものの、65歳までの雇用確保は努力義務にとどめている
- ・実態としても、少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業は全体の約70%であるが、原則として希望者全員を対象として少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業は全体の約30%に過ぎない
- ・さらに、中高年齢者を取り巻く雇用情勢は依然として厳しく、いったん離職するとその再就職は困難な状況にある

その一方で、

・諸外国と比較しても日本の高齢者の就労意欲は非常に高く、実態としても、60歳代前半の男性の労働力率は70%を超えている

以上のような現状認識の下、報告書は、

- ・雇用と年金との接続を強化することが喫緊の課題である
- ・高い就労意欲を有する高齢者が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ように環境整備を行うことが求められている

と結論づけている。要するに、政府がこれまで「65歳現役社会」を目指し高齢者雇用安定法の

規制を強めてきたにもかかわらずそのような状況であるのだから、さらに規制を強化すべきだということであろう。

## (2) 年齢差別アプローチ

そして、規制強化の具体的方向性を考える際に、これまでアカデミックにはともかく政策課題としては正面からは取り上げられてこなかった新しいアプローチが議論の俎上に上がった。それが年齢差別の禁止である。「年齢にかかわらず」働ける場の確保という観点であれば、欧米にもならない年齢差別禁止ルールの導入も検討の余地がある。しかし研究会報告は、

- ・日本では年齢という要素が採用、処遇、退職の在り方を決定する上で重要な役割を果たしており、年齢に代わる基準が確立されていない中で、直ちに年齢差別禁止という手法をとった場合には、労働市場の混乱を招くおそれがある
- ・定年制を禁止するということになると、定年制の有する事実上の雇用保障機能が失われ、高齢者の雇用機会の確保にかえって悪影響を及ぼすおそれがある

という理由から、最終的には「わが国の企業において一般的に採用されている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」と結論づけ、年齢差別禁止ルールの本格的な導入は見送られた。

その代わり2004年改正では、高齢者雇用確保措置の1つの選択肢として「定年制の廃止」が新たに加えられることとなった。あくまでも選択肢の1つという位置づけであり、それほど大きな注目は浴びなかった<sup>9)</sup>が、そもそも必要のない規定とも言えるのに敢えて定めを置いた<sup>10)</sup>こと、研究会報告も将来的には年齢差別禁止アプローチ導入の余地があることを示唆していることを考えると、その意味はそれなりに大きかったと思われる。

### (3) 在籍企業での雇用確保

中高年齢者はいったん離職すると再就職が非常に困難であり、円滑な企業間労働移動が可能となるような人事労務管理制度や能力評価システムも整備されていない、というのが労働市場の現状である。このような状況下では、高齢者のそれまでの豊富な職業経験や知識を最大限に活かす上でも、本人が希望する限り、「できる限り現に雇用されている企業において」（研究会報告）継続して意欲と能力に応じて働き続けることを可能とする制度を整備することが求められる、と考えられた。そしてそのための具体的方策としては、法定定年年齢の引き上げも考えられるが、厳しい状況が続く企業の経営環境等に鑑み、65歳までの雇用確保の方法については「個々の企業の実情に応じた対応」（厚生労働省・労働政策審議会職業安定分科会「今後の高齢者雇用対策について〔建議〕」（2004年1月）。以下「改正建議」とする）が取れるようにすることとされた。

### 3 改正の評価

以下では、改正の目的について考察したのち、改正法の立法過程であるいは成立後に懸念されていた点について検討を行う。

#### (1) 改正の目的

2004年改正が目指したのは、60歳代前半の高齢者が、基本的には60歳まで勤めた企業において、再雇用という形であっても、希望すれば65歳まで（ただし経過措置により、実際には厚生年金1階部分の支給開始年齢まで）働ける環境が整備されることである。もっとも、労使協定や就業規則により選抜基準を定めることが認められたことからすれば、「希望すれば65歳まで働ける環境の整備」が基本的な目標ではあるとしても、仮にそれが実現できなくても、少なくとも、そのような環境を整えるための協議・話し合いが職場で行われるようにすること、が最低限の目標であったと言っておく<sup>11)</sup>。

結局労使協定や就業規則で選抜基準を定めることができるようになったのだから、それ以前から選抜基準ありの再雇用制度を実施していた企業にとっては改正による影響はとくになかった、とい

う考え方もあるだろう。しかし、労使協定の締結が義務づけられ、またQ&Aにおいて「会社が必要とする者」「上司の推薦があった者」などの選抜基準は曖昧で望ましくないと明示されたことなどにより、基準の客観性、またそれぞれの職場の実情に即したものという意味での妥当性は従来より担保されるようになったという評価もある<sup>12)</sup>。

以上は、公式の改正関連資料を中心に検討を行った結果言えることである。もちろん実際には、労使間の妥協点を探る中で、公的年金の支給開始年齢引き上げにあわせて定年年齢も引き上げていかなければならないが、しかしとりあえずはまだ1階部分の引き上げが開始されたところであるので、完全に希望者全員再雇用義務化でなくてもよい、仮に60歳定年で退職したとしても、（少なくとも法政策上の）雇用と年金の間のギャップは生じない、という「落としどころ」で話がついたということであろう。

#### (2) 若年雇用への影響

若年雇用へのマイナスの影響の有無が、2004年改正法の立法過程においてそれほど大きな議論になった形跡はない。改正建議においても、雇用主代表委員の意見として「持続的な経営のためには若年層の雇用とのバランスを保つことが必要である」という、おそらくマクロ経済レベルではなく個別企業レベルでの懸念を示すものについての言及がなされているにとどまる。

これに対し研究会報告では、この問題についてより多くの言及がなされている。同報告は、まず以下のように若年雇用と高齢者雇用との関係についての賛否両論を紹介する。

#### （若年雇用への悪影響を懸念する意見）

- ・総人件費という点から考えると、年功賃金制の下では中高年の社員が多くなると人件費がかさみ若年者を雇えなくなる
- ・失業者の多い年齢層がそのまま高い年齢層に移っていくことにより、マクロレベルでの労働生産性や活力の維持など経済社会全体への影響が生じる可能性があるため、若年者雇用対策を優先すべきである

・従来の産業構造の転換に当たっては、若年労働力が重要な役割を果たしてきたが、その若年者の能力開発の機会が奪われている

(若年雇用への影響を否定する意見)

・若年者の雇用情勢が厳しいのは、近年の厳しい経済情勢や即戦力となる労働者を求めるという企業の採用行動の変化などが背景にあると考えられる

・高齢者については、募集・採用時の年齢制限などのために求人数が少なく失業率も高くなっていると考えられるのに対し、若年者については、ある程度求人はあるものの職業経験や本人の職業に対する意識が不十分なことから、就職に至らない者や早期に離職する者が多いこと等のために失業率が高いと考えられ、若年者と高齢者の雇用失業情勢には質的な相違がある

・かつてヨーロッパでは若年者の失業問題に対処するために高齢者の早期引退促進政策が推進されていたが、結局若年失業の解消には効果的でなく、かえって社会的コストの増大につながったとの認識が示されていることなどから、高齢者の早期退職を促せば若年者の採用が増えるとは考えにくい

そして研究会報告は、この点につきいずれかの立場に与することはせず、

・年齢にかかわらず働き続けることができるように高齢者雇用対策を進めることは、〔中高齢〕労働者にとっての魅力ある職場作りにもつながるとともに、〔若年者にとっては〕将来不安の解消を通じて経済社会全体の活力を維持することにも資する

・企業が労働者を雇用するに当たっては、若年者だから雇用する、高齢者だから雇用するというのではなく、その意欲や能力、適性によって選択を行うことができる環境を、労働者にとっては、若年者であれ高齢者であれ、公正・均等な条件の下で挑戦することができる環境を整備していくことが求められている

とした上で、

・今後の若年労働力の大幅な減少や現在の若年者及び中高年齢者の厳しい雇用失業情勢に鑑みれば、高齢者も若年者も、意欲と能力に応じて働くことができる環境を整えることが重要であり、この意味で、それぞれの置かれている実態に応じて、年齢にかかわらず働くことのできる社会の実現に向けた雇用対策を進めることが必要である

とまとめている。結局全体のトーンとしては、今後若年労働力の減少が確実な状況でもあり、高齢者雇用対策の強化によって若年雇用に確実にマイナスの影響があるとは断定できない、若年層・高齢層を問わずエイジフリーな職場が将来のあるべき姿なのである、ということで2004年改正の方向性を正当化するものようである<sup>13)</sup>。もっとも、実際には2004年改正で年齢差別禁止アプローチが全面的に採用されたわけではない。前述のようにそれはあくまで選択肢の1つであり、むしろ60歳定年を前提にそれ以降の再雇用も促すという枠組みが「本流」の政策として位置づけられた。この政策が若年雇用にどのように影響するかについてはとくに言及がない。

### (3) 再雇用による労働条件の低下

希望者全員継続雇用が原則とはいえ、改正法は定年前の労働条件を維持することは義務づけなかったし、報酬の低下度合いについての下限も定めなかった。待遇面で折り合いがつかなければ継続雇用しなくてもよいのである。最初から存在しない仕事をでっち上げ、この仕事で最低賃金でもよければ再雇用する、などという架空のオファーをするようなことが許されないのは言うまでもない。しかし、実際に存在する仕事をオファーするものであるかぎり、定年前に比べて報酬が大きく下がったとしても、改正法にいう高年齢者雇用確保措置には該当することとなる<sup>14)</sup>。このことから、継続雇用制度が実施され、希望すればその適用を受けられる場合であっても、労働条件の低下度合いが大きいという理由で結局再雇用を選択しない者が多数になってしまうのではないかという

懸念があった<sup>15)</sup>。そうなれば高齢者雇用の促進という改正法の目的は達成されないこととなる<sup>16)</sup>。改正法施行当時、厚生年金の1階部分の支給開始年齢は引き上げが開始されていたが、2階部分についてはまだ60歳支給開始であった。このことも再雇用を選択しないという意思決定を後押しする可能性があった——要するに、無理に働かなくても2階部分の年金はもらえるし、ということである。

#### (4) 「定年廃止」という選択肢の意味するもの

研究会報告においても改正建議においても、将来に向けての大きな目標は「年齢にかかわらず働ける社会」の構築であり、そのためには年齢差別禁止アプローチの導入も考えられるとされていた。しかしそれは時期尚早である。だとすれば定年延長を目指すべきである。しかしこれもまた時期尚早であるので、再雇用制度の導入でもよしとする——やや乱暴にまとめるなら、2004年改正はこのようないわば2段階の妥協の産物である。そして前述のように、とくに必要性が高いとも思えないのに、まるで年齢差別アプローチ導入を見送ったことへの言い訳でもするかのように、定年廃止という選択肢がそっと条文中に組み込まれた。

定年廃止は確かに「年齢にかかわらず働ける社会」のイメージに適った措置ではあるが、それが同法にいう「高齢者雇用の促進」と真に整合したものと言えるかどうかについては議論もあろう。定年制の存在を基本的に「是」としその延長あるいはその後の継続雇用により高齢者雇用の促進をはかるという政策は、解雇権濫用法理（労契法16条）により、定年到達までは相当の理由がないかぎり解雇はない、ということ为前提としている。だからこそ定年を延長（あるいはその後も希望すれば再雇用される制度を整備）することは雇用保障の上限年齢の延長を意味し、したがって高齢者の雇用促進につながる。その代わりに、従業員は定年に到達すれば自動的に退職し、また新たに別の人間が雇用される。定年までは雇用を保障するが、定年になれば辞めてもらう。このようなトレード・オフがそこに成り立っている。もう少し直裁に言うならば、仮に職務遂行能力が少し劣ってきたと思われる中高年の従業員がいたとし

ても、いずれ定年になれば辞めてくれるので、企業は敢えてそれ以前に様々なコストをかけてまで解雇はしないであろう。定年制を軸とする高齢者雇用政策は、そのことを前提に講じられているのである。そして解雇に関するこれまでの裁判例も、明言こそしていないが、やはりそのことを前提に解雇権濫用法理を適用してきているように思われる——定年になれば辞めさせられるんだから、定年到達前には簡単に解雇させないよ、と。

しかし定年が廃止された場合には、一定年齢到達により従業員が自動的に退職していくことはない。とすれば企業は、職務遂行能力が給与水準に見合わない従業員については解雇（あるいは早期退職優遇制度等による退職勧奨）を検討せざるをえない。そのような従業員が一定年齢到達により自動的に退職していく仕組み（＝定年制）がない以上、別な手だてを検討するしかないからである。そして定年制が廃止された企業でなされた解雇については、裁判所による解雇権濫用法理の判断基準も従来のものとは異なってくる可能性が高い——定年がない以上、どこかの時点で辞めさせるしかないよね、と。

要するに、2004年改正法は、定年廃止と定年制を前提とする制度（定年延長、定年後再雇用）を同じ「高齢者雇用確保措置」の選択肢として併置したが、実はその意味するところは両者で大きく異なっていたのである<sup>17)</sup>。現在のところこの点はまださほど意識されていないが、今後の法政策を考える上では議論を避けることのできない重要な論点となってくるはずである。

## IV その後の展開——2012年改正まで

### 1 経過措置の廃止

労使協議が整わず、再雇用者選抜のための基準を定める労使協定の締結に至らなかった場合には就業規則で基準を定めることができるという経過措置は、当初の予定どおり、大企業については改正法施行より3年（2009年3月末）、中小企業については5年（2011年3月末）で廃止された。これにより、2011年4月以降は、企業規模にかか

ならず、すべての企業において、再雇用対象者の選抜基準を定めるためには労使協定の締結が必須となった。

## 2 2012年改正<sup>18)</sup>

2012年改正（2013年4月施行）により、労使協定によっても継続雇用制度対象者の選抜を行うことはできなくなった。再雇用制度は、希望者全員を対象としたものでなければならない。2013年3月に厚生年金1階部分の支給開始年齢引き上げが完了し、同年4月からは2階部分についての支給開始年齢引き上げが開始された。2013年度から2015年度は61歳支給開始となる。にもかかわらず60歳定年後希望したにもかかわらず再雇用されない場合には、雇用と年金の間にギャップが生じてしまう。このような状況になるのを防ぐのが2012年改正の目的であった<sup>19)</sup>。要するに、2004年改正による高齢者雇用確保措置による法規制が、2階部分の支給開始年齢引き上げに合わせて強化されたということである。2004年改正の政策枠組みは、現在でもなお維持されているのである。

- 1) 立法過程の詳細については、森戸英幸「雇用法制と年金法制（1）——被用者の引退過程に関する立法政策」法協109巻9号（1992年）1484頁以下参照。
- 2) 労働省「雇用管理調査」によれば、まさに高齢者雇用安定法制定直前の1984年に、60歳以上の定年制を定める企業の割合が50%を超えたところであった。
- 3) 具体的な引き上げのスケジュールは、男性については2001年度に61歳とし、その後は3年ごとに一歳ずつ引き上げていくというものであった。1階部分が完全になくなるのは2013年度からである。なお女性については男性より5年遅れのスケジュールとなっていた。
- 4) ここでいう「公的給付」とは、具体的には厚生年金の在職老齢年金と雇用保険の高齢者雇用継続給付であった。前者は、所得が一定水準以下の60歳～65歳の被保険者に対し厚生年金の2階部分の所得水準に応じた一部支給を認めるものである。勤務延長・再雇用の場合は60歳までの正規雇用よりも賃金水準が下がることが多いため、在職老齢年金の支給要件を満たすことが可能となる。また後者は、60歳を過ぎて60歳までに比べ賃金が15%以上低下した場合に、その60歳以降の賃金の25%が雇用保険制度から支給されるものである（賃金と給付との合計額について上限あり）。
- 5) 詳細は、森戸英幸「厚生年金保険の現状と課題」講座社会保障法第2巻〔所得保障法〕（2001年）88頁以下。
- 6) 2004年改正の経緯・問題点等については、柳澤武「新しい高齢者雇用安定法制」ジュリスト1282号（2005年）112頁が詳しく論じている。
- 7) 当時は法令上明確な根拠規定はなかったが、厚生労働省が

ウェブ上で公開している「Q&A」（以下「Q&A」とする）では、子会社に転籍した上での継続雇用制度であっても、親子会社間に緊密性があり、かつ子会社での継続雇用制度を行うことが労働協約等において明確に担保されているようなケースであれば、親会社が継続雇用制度を実施しているものとみなすとされていた。

- 8) 厚生労働省・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～」（2003年7月）。改正の方向性を事実上決定づけた改正建議も研究会報告とほぼ同じ内容になっている。
- 9) 改正建議に対する連合の事務局長談話（2004年1月）（[http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/danwa/2004/20040120\\_1116414428.html](http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/danwa/2004/20040120_1116414428.html)）においても、またその後の2004年改正法案に関する国会の委員会や本会議の質疑でもこの点についての言及は一切ない。
- 10) 9条1項は65歳未満の定年を定めている事業主が負う義務について定めるものであり、定年を廃止すればそもそも同項の事業主には該当しなくなる。つまり3号（定年の定め）の廃止は実は必要のない規定ともいえる。それを取って規定したのは、別の意図——たとえば、定年制廃止が高齢者雇用安定法の目的に沿った措置であることを示すなど——があったのではないかと勘ぐらざるを得ない。
- 11) 原昌登「高齢者雇用——継続雇用制度にみる政策理念」季労213号（2006年）35頁は、労使協定方式では高齢従業員の意見を十分に反映させるのは難しいので、より端的に継続雇用の対象となる高齢労働者の意見聴取や交渉を制度化することも検討すべきであると指摘していた。
- 12) 柳澤・前掲注6）論文116頁以下、原・前掲注11）論文34頁。両論文とも、この点は選抜基準が就業規則によって定められる場合においても同様であるとする。
- 13) 大橋勇雄「高齢者雇用の現状と課題」ジュリスト1282号（2005年）106頁以下も、高齢者雇用の促進が若年雇用を阻害するという主張の論拠は十分でないとする。
- 14) この点につき柳澤・前掲注6）論文117頁は、定年前と全く同じ職務でありながら再雇用後に極端な賃金減額がなされるような場合には、均等待遇の理念に反するものとして公序良俗違反となる可能性もあると指摘する。
- 15) 原・前掲注11）論文35頁。
- 16) そもそも2004年改正の目的自体、賃金水準の低下については目をつぶった上での高齢者雇用促進であった、という評価も可能であろう。
- 17) この点についてのより詳細な検討については、森戸英幸『いつでもクビ切り社会——「エイジフリー」の罫』（2009年）参照。
- 18) この改正についての詳細は、森戸英幸＝清家篤＝水町勇一郎「〔鼎談〕高齢者雇用安定法改正の評価と高齢者雇用のこれから」ジュリスト1454号（2013年）12頁、及び同号所収の各論文を参照。
- 19) 2013年度以降も再雇用時の選抜を実施している場合には、解雇権濫用法理あるいは雇止め法理の類推適用により、労働者は再雇用契約の成立を主張できることになるであろう（津田電気計器事件・最判平24・11・29労判1064号13頁参照）。

## 参考文献

- 本文中で引用したもののほか、  
 松本圭・鈴木馨祐・坂井儀行「高齢者等の雇用の一層の促進」『時の法令』1727号（2004年）6頁。  
 柳澤武「高年法の雇用確保措置をめぐる新たな法的課題」『日本労働研究雑誌』No.589（2009年）65頁。  
 山下昇「今後の高齢者雇用対策とその法的課題」『労働法律旬

報』1567・68号(2004年)54頁.

——「高齢者の雇用確保措置をめぐる法的問題」『日本労働研究雑誌』No.550(2006年)43頁.

もりと・ひでゆき 慶應義塾大学大学院法務研究科教授。最近の主な著作に『プレップ労働法〔第4版〕』(弘文堂, 2013年)。労働法専攻。