



なぜ定年後に労働条件が切り下げられるのか

櫻庭 涼子

(一橋大学大学院教授)

1 定年後の労働条件の切下げの適法性

定年後の賃金水準の切下げ、職務内容の限定、労働時間の短縮などの適法性が争われる訴訟が、特にこの10数年、相次いで提起されている。

最近では名古屋自動車学校事件判決（最判令和5年7月20日集民270号133頁）が耳目を集めた。自動車学校の教習指導員であった原告らが、定年前後で仕事の内容は変化がないのに基本給や賞与の額が下げられた。当該教習指導員は、定年後は有期労働契約を締結して再雇用されていたため、定年前の水準との相違が旧労働契約法20条（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（パートタイム有期法）8条）が禁ずる有期雇用労働者と正社員との間の不合理な処遇の相違に当たると主張した。第一審は、6割に満たない部分の賃金差額を支払うよう会社に命じた（第二審もこの判断を維持）。この結論が注目されていたが、最高裁はこれを差し戻し、正職員と嘱託職員のそれぞれの基本給・賞与の目的・性質を把握したうえで、また、労使交渉の具体的な経緯も勘案して不合理性を判断すべきだとした。

長澤運輸事件判決（最判平成30年6月1日民集72巻2号202頁）もよく知られている。運送会社の運転手の事案であり、定年前後で業務内容は基本的に変わらなかった。皆動手当など各種手当の不支給等が不合理だと認められた一方で、賃金（年収）が定年前より8割程度であったことや賞与の不支給について不合理とは判断されていない。

少し違うタイプの訴訟として定年後の労働条件が提示され、その労働条件を受け入れず再雇用されなかった労働者が会社を相手に損害賠償を求めたものもある。トヨタ事件、九州惣菜事件では、請求が認められた。労働者にとって到底受け入れ難く、60歳以上の雇用の安定を図る高年齢者等の雇用の安定等に関する

法律（以下「高年法」とする）の趣旨に反するという理由による。トヨタ事件（名古屋高判平成28年9月28日労判1146号22頁）では、ホワイトカラー労働者が定年後は清掃業務に従事するものとされ、1日4時間のパートタイム労働になり時給ベースで3割程度まで引き下げられ、賃金は従前の13%程度にまで引き下げられていた。九州惣菜事件（福岡高判平成29年9月7日労判1167号49頁）では、1日6時間、週4日勤務のパートタイム労働への転換を求められ、時給ベースで半額以下となり、賃金月額は定年前の25%となっていた。

2 定年後再雇用の仕組みの形成経緯

(1) 高年法の要請

以上のような定年後の基本給の引下げ、賞与や手当の不支給、職種変更、パートタイム労働への転換は、一般にどのような経緯で行われてきたのだろうか。

まず頭に浮かぶのは高年法によって定年延長や定年後再雇用が推進されてきた影響が大きいだろうということである。定年後の再雇用は、1990年の改正において事業主の努力義務とされた。2004年同法改正により、65歳までの「高年齢者雇用確保措置」は、事業主の措置義務となり、定年後の継続雇用制度はその義務を果たすための選択肢の1つとなった。当初、継続雇用対象を労使協定によって絞ることが認められていたが、この対象者の限定は2012年同法改正によって認められなくなり、現在に至っている（現行法では9条1項2号）。

では、法による義務化が定年時の労働条件切下げに影響したことを裏付ける根拠はあるか。定年後再雇用の労働条件引下げの事案ではないが、定年延長に伴う高齢者の賃金引下げ事案として著名な第四銀行事件（最判平成9年2月28日民集51巻2号705頁）の事案をみてみよう。高年齢者の処遇の仕組みが政府の要

請を受けて変更された様子を窺い知ることができる。

「昭和50年代に入ると、60歳定年制の実現を中心とする高齢労働者の雇用の安定を図る動きが活発化し、昭和51年には高齢（55歳以上）労働者を常用労働者の6%以上雇用することを努力義務とする中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の改正が行われ、昭和53年10月には、労働省主催の定年延長推進懇談会において、55歳定年制が主流になっていた銀行業界等6業種に対し、定年を60歳に延長するよう要請がされた。昭和54年ころまでには、60歳までの定年延長が課題であり、それに伴う賃金制度、退職金制度等の見直しの必要性があることについて、経済界及び労働界にある程度の共通認識が形成されてきた」（下線は筆者による。以下同様とする）。

60歳未満定年禁止は、義務化されたのが1994年であり、施行されたのが1998年である。しかし銀行業界では先行して55歳から60歳への定年引上げについて政府からの要請があり、賃金制度等の見直しの必要が1980年頃にはすでに意識されていたことが窺える。そして上記の続きの部分を見ると、被告銀行が、定年延長という社会的要請に対応する必要性については理解しつつも、人件費増、人事停滞を懸念していたこと、労働組合がこの懸念を共有し、給与を基本部分と加算部分とに分け、加算部分は55歳以降支給しないこととするなど賃金制度の見直しを受け入れたこと、それにより60歳への定年延長が1983年に実現したことがわかる。

同じようなことは定年延長だけでなく定年後再雇用の導入についても妥当したのだろうと想像してしまう。政策的要請を受けて定年後再雇用制度を導入した企業が、その際、定年時に処遇を切り替え、定年後再雇用者の条件を切り下げることにしたのだろう、と。

（2）恩恵としての定年後再雇用

第四銀行事件の事案をみるとそうでないことがわかる。定年後の再雇用は1965年頃から既に制度化されていたのである。以下、引用しよう。

「従来、被上告人では、就業規則に定める定年である満55歳になっても在職を認められる行員が多かったが、第四銀行職員組合……から定年を58歳に延長することを繰り返し要求されたにもかかわらず、被上告人は、これに応じず、就業規則上では一貫して満55歳を定年としてきた。昭和58年に後記の変更がさ

れるまで適用されていた被上告人の就業規則は、昭和40年改正後のものであるが、そこでは、『職員の停年は満55歳とする。但し、願出により引続き在職を必要と認めた者については3年間を限度として、停年後在職を命ずることがある。』と定められて……いた」。 「昭和30年代の被上告人と組合との交渉においては、55歳を超えて在職中の行員につき、定年前の行員と区別して、原則として昇給させないことで妥結したこともあり、被上告人が、定年後の定期昇給について、実情に応じて個々に検討して昇給させているが、定年制は尊重したい、55歳以上は恩恵的なものであると回答したこともあった上、定年後在職期間は、退職金の計算上勤続年数に算入されず、福利厚生制度の適用もなくなるなど、定年後の在職が、上乗せ措置であり、定年前の在職とは異なる特種の待遇であるという建前は崩されていない」。

定年後の再雇用制度は、昭和40年（1965年）頃に既に導入されていたことがまず重要であろう。そして、その頃から、定年後は、必ず在職制度の適用を受けられるわけではない恩恵的な上乗せ措置としての雇用であることを前提に、賃金増額を抑制され、退職金の勤続年数カウントからも除外され、福利厚生制度を適用しなくてもよい、と考えられていた。こうした定年後再雇用の処遇が労働組合によって受け入れられていたこともまた重要である。第四銀行事件は、一銀行の、争いが高じ裁判にまでなった一事例に過ぎない、といえ過ぎない。しかし、その事案の中に、定年後の低い処遇は当然という位置づけの恩恵的性格を備えた再雇用制度、そのような再雇用制度があるから定年も受け入れられる、という仕組みが、実態としてあったことの一端が窺える。

定年制と雇用システム全体との関係を分析した論稿においても、再雇用された労働者は基本的には1年ごとに契約更新を行う非正規雇用者であり、「非正規雇用者であるから賃金水準の下方修正も可能だった」との指摘がみられる。定年後の再雇用は、恩恵的措置の対象たる非正規雇用者だったから労働条件を切り下げても許されたのである¹⁾。

3 導入に至る時代背景

以上要するに、再雇用時の労働条件低下とセットになった定年後再雇用制度の広がりについて重要な時期は1960年代だったのではないかと、ということである。

その時代背景はどのようなものだったのか。この点は、日本の定年制がどのような内容で形成されていたのかということと関わる²⁾。

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』³⁾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へ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⁴⁾。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⁵⁾。

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歳まで勤務を保証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と⁶⁾。これが筆者の見立てである。

4 その後の経緯

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、高齢者雇用確保措置を措置義務とした2004年高年法改正であり、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⁷⁾。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。

冒頭でみたトヨタ事件、九州惣菜事件、長澤運輸事件、名古屋自動車学校事件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った昔とは違い、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。

5 今後の方向性

以上の状況は、現在、特に変わったわけではない。定年後再雇用時の労働条件切下げが経営上の合理性のあるものだとすれば、強い異論を述べることは難しい。しかも経営上の合理性のある、なしは、企業の実

情によって異なるため、画一的な規制になじみそうにない。実際、法による対処としては、定年後の労働条件の切下げは、労働者にとって受け入れ難く高年法の趣旨に反するときは不法行為に該当するという裁判例（前掲トヨタ事件判決及び九州惣菜事件判決）と、パートタイム有期法8条があるのみである。前者の規範の不明確さはつとに指摘されてきた。後者については、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違の不合理性については、ケースバイケースで判断されることを最高裁は強調してきており、定年後再雇用の事案についてもその点は変わりがないだろう。

このような法的な不明確さは、やむをえない面がある。高齢期は、職業に関する能力や適格性が、個人によってそのスピードやタイミングに差はあるとしても、逡巡していく時期であることは否めない。労働者のニーズが多様であることも忘れてはならず、労働者の選択を可能にしなければならない。

しかし他方で、老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げが進んでいること、70歳までの就労確保の努力義務が企業に課せられるようになったこと（高年法10条の2）などからすると、65歳までの雇用確保手段の1つとしての定年後再雇用は、恩恵的な性格が弱まり、義務的な性格が強まっている。少なくとも今後そのような方向に進みそうである。しかも、年功的処遇は、定年後再雇用が導入された1960年代に比べると修正されており、労働条件を切り下げる必要性の程度は下がっている⁸⁾。この性格・雇用慣行の変化をふまえ、定年後再雇用者の処遇に関し、労働者の就業継続をより可能にするような工夫の余地はないだろうか。

筆者は、以下の2つの方策を通じた定年後再雇用の労働者の処遇の明確化が望ましいと考えている⁹⁾。

- 再雇用時の処遇の制度化による明確化（処遇の基準とともに給与水準や労働時間等に関して範囲を明確化すること）

- 定年に至る前5年間の半年又は1年に1度の個別面談（定年後の職務内容や処遇を見据えた話し合い）

処遇の制度化は、基本的に労働組合や過半数代表者との話し合いをベースに行われるべきである。話し合いの結果、合意（労働協約締結）に至っていなくとも、使用者側が、制度化する前に、このような制度でよいのか、内容を熟慮すること、その結果、内容の合理性が確保されやすくなることが期待される。労働者としても、処遇の範囲が定まっておき制度が明確になってい

れば、抽象的な規程しかない状況と比べると、ある程度の合理性を期待、信頼することができるだろう。

そして、制度を作る際の話合いも重要であるが、労働者の処遇は個々人で違いうるため、労働者の職務内容、評価のフィードバック、将来の展望について（企業の実情に応じて変更しうることを前提にしつつ）半年や1年に1回話し合う制度が望ましい。定期的な面談の機会があれば、労働者は、使用者側が自分に対して期待している役割や実施予定の処遇が、自分自身が望む役割や処遇と一致しているかどうかを知ることができる。話し合いを重ねた結果もふまえて、定年前あるいは定年到達時に別の企業に転職するかどうか、検討することができる。あるいは労働者が、自分に求められている役割を理解してそれを果たせるよう努力し、使用者側も、労働者の意向を把握しその意向を汲んだ人事管理を行うようになり、定年到達時には両者の考えが一致して定年後も雇用が継続され、労働者が本来の能力を発揮するようになるといった展開も考えられる。労働者個人の選択を可能にし、労働者の意向に配慮した処遇を促すということである¹⁰⁾。

前掲トヨタ事件をみると、当該労働者は、通常の再雇用制度の選定基準を満たさないことを理由に再雇用対象から外されていた。しかし継続雇用制度の対象者基準を廃止した2012年高年法改正を受け、会社はパート再雇用制度を拵え、当該労働者をその制度に載せて再雇用しようとし、労働者はその処遇の水準の低さに納得できず、紛争化している。具体的な経緯は不明であるものの、パート再雇用制度が労使で十分に練られた上で整えられていれば違った結果になっていたのではないかとも思わせる。前掲九州惣菜事件では、再雇用者の処遇の規程は抽象的に、労働条件は正社員時と異なる場合があると定めるにとどまっていた。そして両事件とも、労働者に対して労働条件が提示されたのは定年到達まで残り1年もない時期であった。より早い段階で面談を重ねていれば、上記のような労使の不一致を解消できていたかもしれない。

処遇の制度化や個別面談などの定年後再雇用に係る手続きは、継続雇用制度に関する政府の指針として、拘束力のないものとして定める。そのうえで、指針を遵守しているかどうかは定年退職の違法性の判断の考慮要素になると解し、労働条件の切下げに納得がいかず退職した労働者も、規程の明確化や個別面談が実施されてこなかったときに場合によっては損害賠償を求

めうると解する¹¹⁾。制度の明確性と集団的・個別的な話し合いの仕組み・経緯は、定年後再雇用に関する就業規則の合理性や（労働契約法7条又は10条）パートタイム有期法8条の不合理性の判断の考慮要素になるものとする¹²⁾。定年後再雇用の性格の変容に応じた一方策として提案したい。

- 1) 佐口和郎・橋元秀一編著『人事労務管理の歴史分析』305頁（ミネルヴァ書房、2003年）、濱口桂一郎『日本の雇用と中高年』208-209頁（筑摩書房、2014年）。
- 2) 定年制の歴史については柳澤武「高齢者雇用の法政策——歴史と展望」日本労働研究雑誌674号66頁以下（2016年）。
- 3) 野村正實『日本的雇用慣行——全体像構築の試み』109-120頁、128-131頁（ミネルヴァ書房、2007年）。
- 4) 黒住章『定年制・退職金・退職年金』160-161頁（労働旬報社、1966年）。
- 5) 黒住・前掲注4）188頁。
- 6) 60歳代前半層の雇用対策の重要性について政府がすでに1976年から指摘していたこと、1980年代の定年延長・再雇用に関する調査によると、再雇用に伴い賃金が減額されるケースが多かったことなどについて、荻原勝『定年制の歴史』275-281頁（日本労働協会、1984年）。
- 7) 高年法の改正過程については森戸英幸「高齢者雇用安定法——2004年改正の意味するもの」日本労働研究雑誌642号5頁以下（2014年）。
- 8) 賃金カーブのフラット化の傾向について、厚生労働省『令和5年版労働経済の分析』115頁（2023年）。60歳以前の段階で労働者本人の能力に応じた処遇に移行すべきことは、2008年2月の経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会第三次報告において説かれていた（濱口・前掲注1）152頁）。
- 9) 山川和義＝安元隆治＝櫻庭涼子「継続雇用制度と労働条件の決定・変更」日本労働法学会誌134号159-160頁（2021年）から示唆を得た。
- 10) 高齢期の労働者による選択の重要性について、藤村博之「高齢者雇用と企業の人事管理——企業・従業員・組合の取り組み課題とは」日本経団連出版編『定年延長・再雇用制度事例集——高齢者を活かす12社の取り組み』19頁（日本経団連出版、2005年）、高齢者個人への説明について、大内伸哉『人事労働法——いかにして法の理念を企業に浸透させるか』227-228頁（弘文堂、2021年）。
- 11) このような紛争で労働契約存在確認請求が認められないという課題（土田道夫『労働契約法〔第3版〕』840頁（有斐閣、2024年））も処遇が制度化されると解決しうる。
- 12) 就業規則の不利益変更の合理性（労働契約法10条）の判断において多数組合の同意が重視されるべきことについて、菅野和夫＝山川隆一『労働法〔第13版〕』244-245頁（弘文堂、2024年）、荒木尚志『労働法〔第5版〕』444頁（有斐閣、2022年）も参照。

さくらば・りょうこ 一橋大学大学院法学研究科教授。著者に“Labour Law in a Civil Law Country” in Alysia Blackham and Sean Cooney (eds.) *Research Methods in Labour Law: A Handbook*, pp. 234-254 (Edward Elgar, 2024年)。労働法専攻。