

高齢者雇用の多様な労働者類型「新雇用像」と法政策の必要性 —リタイアにおける日本と諸外国との比較・実態を踏まえて—

中島 啓子

- I はじめに
- II リタイアにおける日本の実態と課題
 - 1 定年制及び解雇に関する日本の実態（法制度等）
 - 2 リタイアにおける実態から見えてくる課題
- III リタイアにおける諸外国の実態
 - 1 諸外国の年齢に関する法制度等（定年等関係）
 - 2 リタイア後の生活保障政策
 - 3 諸外国の法制度及び実態等から日本が学ぶべき知見
- IV 高齢者雇用の新たな働き方に関する考察
 - 1 人材の多様な働き方が求められる社会的背景
 - 2 「高齢者の新雇用像」に関する政策提言
- V むすびにかえて

I はじめに

高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という。）は、高齢者の安定した雇用の確保の促進、高齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、高齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図ることを目的としている（1条）。また、「厚生労働大臣は、高齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（「高齢者等職業安定対策基本方針」）を策定する。」と規定している（高年法6条）。

高年法1条及び6条の規定に依拠すれば、日本における超少子高齢化の急速な進展による人口減少社会においては、少なくとも働く意欲のある高齢者がその特性や強みを活かし、保有する能力を十分発揮できるような環境整備が求められる。高齢者一人ひとりの価値観や多様性を尊重した人事労務管理のもと、高齢者が働きやすい魅力ある職場づくりが必要不可欠であると言えよう。

他方、高年法9条1項は、継続雇用措置を具体的給付義務として規定しているわけではなく、事業主が高齢者に対して私法上の継続雇用制度導入義務ないし継続雇用義務まで負うものと解することは困難である。また、継続雇用制度における労働条件についても、高年法が求めているのは継続雇用制度の導入であり、定年前労働条件を維持することまで求めていないことから、基本的に労使自治に委ねられている¹。

したがって、使用者は「合理的な裁量の範囲」の労働条件を提示する必要がある²ものの、事業主が合理的な裁量の範囲の労働条件を提示していれば、労使間で合意が成立せず、その結果、継続雇用

が実現しなくても雇用確保措置義務違反とはならない。なお、「事業主の合理的な裁量の範囲」の判断方法について、継続雇用制度による雇用確保の利益があることを重視しつつ、定年前労働条件との格差も補完的に考慮して、労働条件が雇用と年金との接続の役割を果たし得ないほどの低い水準である場合に合理性を否定すべき³との指摘がある。

高齢者の退職事由としては、①定年に達したため、②契約期間が満了したため、③健康状態が優れず業務に支障が生じたため、等が挙げられるが、①または②に至る事情としては、上述したような継続雇用後の労働条件について労使間の合意が得られず、結果として退職に繋がったケースもあると推測できる。仮にそのような事情が背景にあるとすれば、高年法（1条）が規定する3つの目的、すなわち高齢者の安定した雇用の確保、高齢者等の再就職の促進、高齢退職者に対する就業機会の確保、に資することはできるだろうか。むしろ、その目的を達成することは実質的に困難であると言えるのではないだろうか。

労働契約も契約の一種である以上、契約自由の原則の下に置かれる⁴。継続雇用後の労働契約締結（有期労働契約における契約更新を含む。）にあたり、労使間の合意が得られない理由の一つに、法律（高年法）が定年制及び継続雇用制度など雇用・就業確保措置の取扱いのみ規定し、契約締結の自由により国家は干渉せず、労使間の合意形成に委ねることにあるとすれば、それは問題（たとえば、使用者の優位性による恣意的な、つまり労働者にとっては不本意で、不利益な労働条件の提示もあり得る。）なのではないだろうか。私見として、法規制または法政策等により一定の基準の下で類型化した高齢者雇用の新たな働き方を提示し、労使双方が真に自由な意思に基づき対等の立場で労働契約を締結できる環境整備が必要であると考えられる。

そこで本稿は、高齢者のリタイアにおける日本の実態と課題を踏まえ、諸外国の実態等から得られる知見を日本が学ぶべき一定の示唆として捉え、日本の高齢者雇用の多様な労働者類型「新雇用像」と法政策の必要性について検討することを目的とする。

なお、筆者は長年、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 65歳超雇用推進プランナーとして高齢者雇用推進業務に携わっていることから、その経験と知見を活かし実務的側面と学術的視点の両面から検討を行い、一定の研究成果としたい。

II リタイアにおける日本の実態と課題

1 定年制及び解雇に関する日本の実態（法制度等）

定年制とは、労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度をいう。定年制は、定年到達前の退職や解雇が格別制限されない点で労働契約の期間の定めとは異なる。定年制には、定年に達したときに当然に労働契約が終了する「定年退職」と、定年に達したときに解雇の意思表示をして労働契約を終了させる「定年解雇」がある⁵。前者については、就業規則の規定等を通してそれが労働契約の内容となっているときに法的に有効とされるものであり、一種の「合意解約」と言える。後者については、解雇の一種として、予告期間（労基法20条）など労基法上の解雇規制が適用される⁶。

実務の視点から、上記の取扱いとして、企業における就業規則の規定は「定年解雇」ではなく、「定年退職」とする定めが多いように思われる。その背景には、労働者が定年到達した際に使用者が解雇の意思表示をすることへの抵抗感、感情や捉え方の相違・誤解等から生じるトラブルの防止（手

続き面の不備等も含む。)、長年の功績など企業への貢献度に対する慰労や感謝の念を表したい、等の事情があるのかもしれない。

定年制の有効性について、そもそも定年制は労働者の労働能力や適格性が存在しているにもかかわらず、一定の年齢到達のみを理由として労働関係を終了させるもので合理性がなく、また雇用保障の理念に反し、効力がないとの見解も存在する。しかし、定年制は正社員の雇用尊重を最優先課題とし、かつ年功による処遇（賃金・昇進）を基本とする企業の長期雇用システムにおいて、年功による昇進秩序を維持し、かつ賃金コストを一定限度に抑制するための不可欠の制度として機能してきた。したがって、定年は労働者にとって、定年到達時における雇用の喪失という不利益のみならず、定年までの雇用保障や勤続年数に沿った処遇等の大きな利益も伴っており、長期雇用システムにおける雇用保障機能と年功的処遇機能が基本的に維持されているかぎり、定年制度はそれなりの合理性を有しており、公序良俗違反には当たらない⁷。

とはいえ、その雇用保障機能について完全ではないとの指摘もある。日本企業における定年年齢の大勢は60歳であるといっても、それは就業規則上の定めすぎず、60歳の定年年齢前に、通常の転職とは別に当該企業から多様な形態で労働者が退出するケースも多い。たとえば、グループ企業や取引企業への出向・転籍、早期退職優遇制度による退職、選択定年制等があり、経営が悪化すれば退職勧奨、希望退職募集、整理解雇、指名解雇が行われるなど、定年制度の雇用保障は絶対ではないし、完全な雇用保障機能を有しているとは言えない。もともと日本では、定年年齢が職業生活からのリタイア年齢を意味してはならず、55歳定年年齢の時代は特に、再就職や自営業、継続雇用の形での定年後就業は普通に行われていた。現在の継続雇用制度の原形は、55歳定年時代に60歳まで雇用を継続する仕組みとして形作られたものである。それが高年法の効果で、定年後に同一企業で就業できる年齢が延び、就労の可能性が拡大したと言える。このような実態から、日本における定年年齢、定年制度はかなり弾力的に運用されていることを示している⁸。つまりこのことは、弾力的な運用として就業年齢が延び、就労の可能性が拡大したという、労働者にとってはメリットとも言えるが、他方、定年年齢、定年制度はある意味、就業規則上におけるお飾りの規定にすぎず、雇用保障機能を完全に果たしているとはいえない状況であることを示しているとも言えよう。

そこで問題となるのが、定年制が一定程度の雇用保障機能を有していたとしても、上述したように様々な事情において使用者により解雇等が行われることである。そこで以下では、解雇に関する日本の実態（法制度等）について確認しておこう。

無期労働契約の場合、当事者の一方による解約の意思表示（解約告知）または合意解約によってその契約は終了する。使用者の行う解約告知が解雇である⁹。民法は、「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。」と規定する（627条1項）¹⁰。また、同条2項は、「期間によって報酬を定めた場合には、使用者からの解約の申入れは、次期以降についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。」とされ（2020年4月1日施行の改正民法）、労働者の辞職の自由を保護する観点から、改正前規定による制限は使用者からの解約申入れについてのみ及ぶものと改められた¹¹。

なお、期間によって報酬を定めた場合の解約告知期間について、民法の特別法として労基法20条が予告手当、付加金、罰則等を伴う解雇予告制度を確立している。その予告期間も30日と相当の期

間を要求していること、解雇の効力自体は解雇権濫用法理（労契法 16 条）で争うことができること等を踏まえると、労基法の適用除外となる場合（労基法 116 条 2 項）を除き、解雇の予告期間については、民法 627 条 2 項・3 項の適用はなく、労基法 20 条によって一元的に規制されると解すべきである¹²。

労基法 20 条は解雇に際し、30 日の予告（予告手当の支払により短縮することができる。）を要求している。本稿では詳細について触れないが、解雇予告義務違反の解雇の効力については議論（絶対的無効説、有効説、相対的無効説、選択権説）がある。諸外国では解雇に正当事由を要するとの解雇制限立法が制定されてきたのと対照的に、日本は 2003 年に至るまで、労基法などの労働法規は解雇禁止事由を定めて一定の場合に制限してきたが、それ以外は法律上解雇の自由原則を維持してきた。その後、解雇権濫用法理が判例上確立し、日本の雇用システムの根幹を形成する最も重要なルールとなった。そして、2003（平成 15）年労基法改正により 18 条の 2 が新設され、同条は 2007 年労契法制定により同法 16 条に移行されて現在に至る¹³。

その解雇権濫用法理における客観的合理的理由の一つに、使用者側に起因する理由による解雇、すなわち整理解雇（経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）がある。しかし、労働者側には何らの落ち度がないにもかかわらず行われる点などに特徴があり、判例によって整理解雇法理と呼ばれる独特のルール（1970 年代のオイルショック後に確立した判例法理）が形成されている。そのルール、いわゆる 4 要件（4 要素）は、①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務、③解雇対象者選定（人選）の合理性、④説明・協議等の解雇手続の妥当性、である。なお、整理解雇問題は、戦後数多くの大争議に発展（ピークは 1300 人の指名解雇から発生した 1959～1960 年の三井三池大争議）したが、労使はやがて雇用保障を中心に据えた協力的労使関係を模索し、1970 年頃までには長期雇用慣行とそれを支える解雇権濫用法理も確立していた。オイルショック後、大規模な雇用調整に直面した大企業労使は、労使協議を経て解雇以外の雇用調整手段（残業規制、中途採用中止、配転・出向、新規採用停止、有期雇用労働者の雇止め、一時帰休、希望退職者募集等）を駆使し、極力整理解雇を回避しようと試みた。これらの雇用調整パターンをモデルに、裁判所が整理解雇の効力を判断する指標をルール化したのが整理解雇法理である¹⁴。

2 リタイアにおける実態から見えてくる課題

「令和 2 年度第 9 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果（概要版）¹⁵」によると、現在の収入を伴う仕事の有無について、日本の「収入を伴う仕事はしていない」割合は 59.4%（①性別：男性 51.2%、女性 66.9%、②年齢別：60～64 歳 27.2%で、7 割近くは収入を伴う仕事をしている）である。また、最終的に収入の伴う仕事を辞めた年齢（実際の退職年齢：性別）について、①男性は「60 歳代前半（60～64 歳）」30.7%、「60 歳代後半（65～69 歳）」20.4%、②女性は「60 歳代前半」23.5%、「50 歳代」18.3%である。

仕事を辞めた年齢（実際の退職年齢：年代別）の諸外国との比較については、下表（図表 1）のとおりである。日本では、60～64 歳は「まだ仕事を辞めていない」が過半数（52.2%）を占めるが、この年代での平均退職年齢は約 52 歳と、他の世代に比べて早い。欧米 3 か国のうち、スウェーデンでは、60～64 歳の 7 割以上（71.7%）が「まだ仕事を辞めていない」で、65 歳以上の平均退職年齢は 64～65 歳と、調査対象 4 か国の中で最も高い。なお、今後の就労意欲（収入を伴う仕事をしたい、

または続けたいと思うか)については、日本は40.2% (うち60～64歳73.3%)、アメリカは29.9% (うち60～64歳59.3%)、ドイツは28.1% (うち60～64歳62.3%)、スウェーデンは26.6% (うち60～64歳58.9%)で、日本が最も高く、各国とも60～64歳の層で最も高くなっている。

本調査結果だけを踏まえての分析には限りがあるものの、日本の就労意欲は欧米3か国と比較して最も高いが、実際の退職年齢(平均値)は60～74歳いずれも50歳代である(諸外国と比較して最も若い)ことから、退職に至るプロセスなり結果なり、高齢者の意思とは異なる何らかの事情が背景にあるのではないかと推測できる。あくまでも平均値ではあるが、仕事を辞めた(または辞めざるを得なかった)理由について、たとえば本人の健康問題なのか、育児や家族の介護等の問題なのか、勤務時間や賃金等の労働条件の合意が得られなかったのか、不合理な配転命令等があったのか、不当な解雇がなされたのか、契約期間満了(雇止め)なのか、ハラスメントの問題なのか、自身の保有するキャリアを活かすことができない(または今後のキャリアアップが見込めない)ことなのか等、様々な事情が推察される。少なくとも日本の高い就労意欲に見合った退職年齢が望ましいと思われ、本人が希望する様々な就労条件が受け入れられる社会の実現が必要であろう。

上記調査結果からもわかるように、ヨーロッパの労働者は早く年金を受給して引退したいと考える者が多く、いつまでも働きたいという需要はそれほど高くない¹⁶。他方、日本は欧米3か国と比較して就労意欲の高さは伺えるが、日本人の就労意欲はほんとうに高いのか、モチベーションだけではなく、実際には経済的理由から働かざるを得ない人もいるのではないかとの疑問が生じる。

図表1 実際の退職年齢(就労経験者)(年代別:諸外国との比較)

		n	20歳代ないしそれ以前	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代前半(60～64歳)	60歳代後半(65～69歳)	70歳以降	まだ仕事を辞めていない	無回答	平均値(歳)
日本	60～64歳	184	4.3	4.3	6.0	16.3	16.3	-	-	52.2	0.5	51.6
	65～69歳	286	7.3	2.4	4.9	16.1	22.7	15.0	-	30.1	1.4	55.3
	70～74歳	347	4.9	2.0	2.0	12.7	31.4	18.2	5.2	23.3	0.3	59.2
	75～79歳	207	6.3	1.4	2.9	12.6	31.4	20.3	15.0	10.1	-	60.2
	80歳以上	223	4.0	1.8	2.7	12.1	30.9	20.2	19.7	7.6	0.9	61.7
アメリカ	60～64歳	180	1.7	1.7	7.8	20.6	17.2	0.6	-	45.6	5.0	54.3
	65～69歳	220	0.5	0.5	3.2	18.6	34.1	20.0	-	20.0	3.2	60.5
	70～74歳	203	1.0	0.5	2.0	14.3	34.0	26.6	8.9	11.8	1.0	62.4
	75～79歳	165	-	0.6	2.4	18.8	26.1	26.1	14.5	10.3	1.2	63.0
	80歳以上	186	2.7	1.1	-	21.0	27.4	23.7	19.4	3.2	1.6	62.4
ドイツ	60～64歳	266	1.9	1.1	6.4	12.8	20.3	-	-	52.3	5.3	55.0
	65～69歳	209	-	1.4	1.0	11.0	45.0	28.7	-	12.9	-	62.1
	70～74歳	202	1.0	0.5	2.5	12.9	47.5	25.2	3.0	7.4	-	61.7
	75～79歳	188	1.1	2.1	2.1	11.2	46.8	30.9	3.7	2.1	-	61.8
	80歳以上	159	1.3	1.9	4.4	17.0	41.5	24.5	7.5	1.9	-	61.1
スウェーデン	60～64歳	293	-	-	0.7	3.8	18.1	-	-	71.7	5.8	60.3
	65～69歳	315	-	-	0.3	3.5	33.7	51.4	-	10.8	0.3	64.6
	70～74歳	335	-	-	0.9	3.6	34.9	51.6	6.3	1.8	0.9	64.9
	75～79歳	230	-	-	0.4	6.1	37.8	47.0	6.5	0.9	1.3	64.6
	80歳以上	255	-	-	0.4	7.8	40.8	42.0	7.1	0.4	1.6	64.2

出所:内閣府「令和2年度第9回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果(概要版)5.就労」55頁。

そこで、「令和元年度高齢者の経済生活に関する調査結果(全体版)¹⁷」を見てみよう。何歳まで収入を伴う仕事をしたいかについて、「65歳くらいまで」25.6%、「70歳くらいまで」21.7%、「働ける

うちはいつまでも」20.6%と続く。また、現在収入のある仕事をしている人のその主な理由については、「収入がほしいから」45.4%、「働くのは体によいから、老化を防ぐから」23.5%、「仕事そのものが面白いから、自分の知識・能力を生かせるから」21.9%と続く。「収入がほしいから」は賃貸住宅(60.0%)と持家(住宅ローン返済中。55.4%)で高く、持家(住宅ローンなし。40.2%)で低いことから、上述した就労意欲の高さは経済的理由が要因の一つになっていると言えよう。

また、「令和3年度高齢者の日常生活・地域社会への参加に関する調査結果(全体版)¹⁸⁾によると、社会活動に参加したいと思わない理由について、平成26年調査と比較して割合が増加した項目は、「人と付き合うのがおっくうだから」(平成26年25.2%→令和3年26.1%)、「同好の友人・仲間がいないから」(平成26年15.1%→令和3年17.7%)などである。そして、地域のための奉仕活動における報酬の考えについては、平成25年調査と比較して「謝礼や報酬などは受けるべきではない」(平成25年43.3%→令和3年35.2%)が減少し、「交通費などの実費ぐらいは受けてもよい」(平成25年41.0%→令和3年42.8%)は増加している。

以上の結果を踏まえると、人付き合いに対する意識の変化は、経済的理由と相俟って、就労意欲の高さに影響を及ぼしていると言えるのかもしれない。言い換えると、人付き合いに対する意識が低下すると就労意欲を高めるのではないか。特に男性の生きがいや幸福度は労働に強く依存しているため、就労(稼ぎ手)以外の役割が見出せず、趣味や地域でのつながりが弱く、社会貢献への意欲も乏しいことが背景にあると言えよう。

経済的理由や人付き合いに問題を抱える人が増えている実態を踏まえると、雇用や就業機会の確保・拡大は不可欠であり、就労意欲の高い高齢者が希望するならば、年齢にかかわらず働き続けられるような環境整備が必要である。その視点に立てば、先述した定年制が足かせとなるのではないか。そこで私見として、定年制は廃止すべきであろうと考える¹⁹⁾。実際上雇用の現場において、定年という一つの区切りは労働者自身がリタイアを選択する一つの動機に繋がり、「定年に達するまでは頑張ろう」という思い(退職金の支給=インセンティブもあり得る。)から定年退職を希望するケースもある。また、定年到達を機に自身の働き方を見直し、継続雇用制度の活用により短時間や短日数勤務等を希望したり、起業や業務委託契約の締結を求めるなど、様々な選択肢から自身の思い描くライフスタイルのあり方を追求できるのも、一つの醍醐味であると言えよう。したがって、定年を機に自分のキャリアの棚卸しを行い、今後の人生における方向性や価値観に沿うよう、自身のキャリア形成を見つめ直すことができると思われる。いわゆるキャリア・マネジメントの主体は本人であり、自分のキャリアを目標や夢に向かって「管理」できるのは本人自身であることから、定年を機に一度立ち止まって、未知の自分や可能性を知り、マネジメントしていくきっかけを作ることは重要であろう。そういう意味においても、定年制は一定程度の効果はあると思われる。

他方、定年到達後の再雇用において、定年退職を契機として労働条件がリセットされることで、労働契約内容の低下に繋がり、労働者にとっては不本意な契約締結(または望まない退職)に至るケースも多い。なお、年金問題は非正規雇用・就職氷河期世代の問題とはトレードオフの問題であり、つまり高齢者雇用を保障すればするほど、若年者雇用の問題が出てくるとの指摘があることも否めない。しかし、私見として、高齢者と若年者雇用はそれぞれ役割・責任が異なるため、必ずしも相容れない関係ではないと考える。確かに、一企業における総額人件費から考えると、受入れ可能な労働者数は

必然的に決まってくるであろうし、定年到達する高齢者を雇用し続けられれば人員の枠がないため、新たに若年者を雇用することはできないという主張も理解できなくはない。しかし、それはあくまでも単に人数のみを考慮した判断であろう。本来、流動性知能（新しい情報等を習得・処理する能力）は加齢に伴って低下していくが、結晶性知能（長年にわたって習得した知識や経験等）は高齢になっても低下することなく、維持されやすいと言われている。つまり、高齢者の個性や特性、専門性等を活かし、若年者の指導・教育、後継者育成という能力開発への新たな役割を担ってもらうことも一考であり、その成果は大いに期待される場所である。要するに、高齢者の強みを活かし、弱みを補うような人事の仕組みづくりにより、高齢者と若年者でそれぞれ異なる役割・責任を十分に果たし得る体制が整備されるという構図である。

なお、定年制廃止論においては、労契法16条との関係、つまり解雇権濫用法理をどのように考えるかが問われることになる。すなわち、高年法8条に定める定年年齢（定年の定めをする場合には、当該定年は60歳を下回ることができない。）を就業規則の規定から削除（高年法9条1項3号に定める当該定年の定め廃止）する場合において、先述した解雇権濫用法理における不当解雇の無効論により実務上、定年制廃止による雇用保障と解雇の正当性主張の狭間で、双方の相関性から下記のような新たな問題（デメリット）が生じると言えるのではないだろうか。

確かに、定年制の廃止により際限なく雇用され続けることは「働き続けられる＝雇用の安定」に繋がる一方、上述のとおり労働者の自由な意思による様々な選択肢を限定してしまうことにもなりかねない。また、使用者にとっても解雇規制があることで雇用し続けなければならない。しかし実際には、企業にとって当該労働者がほんとうに必要な不可欠な人材であるのか、労働者も別の企業に転職した方がキャリアアップ等に繋がる可能性があるのではないかと、ということもあり得よう。すなわち、定年制や解雇規制があることは、人材確保並びに労働者保護（雇用の安定）に反し、労使双方にとってデメリットであるとも言えるのではないだろうか。次章Ⅲの1で後述するアメリカは定年制禁止であるが、特定の業務に従事する者等に対する例外規定もあり、アメリカに準ずる制度として日本も見習う点があるのではないかと。したがって、日本も年齢ではなく、能力や資格等を見て判断できる仕組みづくり、法政策等が必要であると考え（下線部筆者。以下同様）。

解雇規制の一つとして、解雇の金銭解決ルールが議論されている。このルールは、労働者の同意なしに労働契約が解消され、その際労働者は、企業から金銭補償を受けられることができるというものである。つまり法律により、労働者に一定の金銭補償を受けられる権利を付与するというものである。解雇の金銭解決ルールを雇用政策という観点から捉えるにあたり、雇用維持型政策を進める場合は、解雇の要件を厳格に設定し、不当解雇の効果は無効とするのが妥当であろうし、解雇流動型政策の場合は、解雇ルールの透明化（金銭解決ルールも含まれる。）と親和性がある。但し、解雇ルールの透明化とは、解雇の有効性についての予見可能性を高めるということにすぎず、必ずしも解雇規制の緩和だけを意味するものではない²⁰。このような観点から、私見としては、雇用政策のあり方如何（雇用維持型政策または解雇流動型政策）により、解雇の金銭解決ルールの厳格化の程度が異なってはくるものの、いずれにしても定年制の廃止により雇用の安定を図ると同時に、一定の合理的な金銭補償によりある程度容易に解雇できるようにすべきであると考え。定年まで雇用し続けなければならないのは、使用者にとって（場合によっては労働者にとっても）不幸であると言えよう。すなわち、労働市場が

流動化することにより、自社にとって真に必要な人材だけが集まり（定着し）イノベーションを起こし、企業の生産性向上及び発展に寄与し、結果として市場経済の活発化に繋がるのではないかと思われる。

2017年5月、厚生労働省がまとめた解雇無効時における金銭救済制度のあり方に関する検討会の最終報告書について、使用者側の視点からは、①和解も十分機能しているが、労働者の同意がなければ解決に至らず、また判決で解決できない場面もあり、金銭解決制度は必要である。②金銭解決の弊害として、金額の水準次第であるが（金額が高くなれば使用者はそれなりに考えるであろうが、予見可能性があれば）リストラ等の解雇が増加するのではないか²¹、等の指摘がある。

また、同報告書について、労働者側の視点からは、①金銭救済請求権の法的性質について、労働契約解消金の支払請求後は、(1) 取下げができない仕組みと位置づけること（形成権的構成）と、(2) 取下げができる仕組みと位置づけること（請求権的構成）が考えられ、報告書は(1)が妥当としている。しかし、取下げができないまま金銭が支払われたときには労働契約が終了し、労働者保護に欠けることから、(2) 取下げができる仕組みとすべきである。②使用者申立制度（解雇後に使用者に再度解雇を認めることとなり、使用者側に二の矢を放つこととなるような解雇権を与える。）は、不当な解雇や退職勧奨など使用者のモラルハザードを招くのではないか²²、等が指摘される。

ここで諸外国の事例から、解雇の金銭解決ルールに類する一例を挙げておこう。イギリスの百貨店（E社）の事例として、「憲章（企業の方針やルール、組織に関する規定）」上のルールでは、「もし継続的な雇用が不可能な場合、該当者は人事担当取締役と適切な従業員委員会が合意した取り決めに従い、補償金の支払いを受ける権利を持つ」（ルール68条）、また「（E社は）満足できる貢献のできない社員を保持することはない」（ルール67条）としている。「憲章」の中でも合理的な理由による解雇の正当性が示されており、実際にも解雇は実施されているという²³。

定年制と解雇の金銭解決ルールとの関係について、私見としては、一定の雇用保障機能が弊害となり、労使の自由な意思による選択肢を減らすことにも繋がるため、定年制廃止論を支持し、企業における人事制度（教育・能力開発等の処遇全般及び評価・報酬制度等を指す。）を見直す必要があるのではないかと考える。すなわち、メンバーシップ型雇用（契約で職務が特定されていない）²⁴による人材育成が必要不可欠であり、いわゆる「メジャーズではなく、マスターズ²⁵」となれるよう労働者自身も若いときから将来を見据えて自己研鑽に励み、エンプロイアビリティを高める努力が求められる。しかし、企業が求める人材像にはほど遠い（見込みのない）労働者については、上記イギリスの百貨店（E社）の事例も参考に、定年制廃止論に付随する、合理的な補償金支払による解決方法も一考であろうと思われる。

そもそも判例²⁶において、これまで55歳定年制や高齢者に対する賃金引下げが憲法14条1項の平等原則、労基法3条の観点から審査されているが、いずれも合理性が肯定されており、これは年齢差別がそれらの規定において明示的に禁止されていないことに起因する。年齢差別が人権にかかわるとの意識が希薄であることも影響しており、日本においては従来、年齢差別は性差別等のような不公正な差別的待遇として位置づけられていない²⁷。要するに、定年年齢を定めること自体が差別に当たり、人権にもかかわる不公正な差別的取扱いであるという認識が必要なのである。他方、継続的な雇用が不可能な場合は、合理的な金銭解決ルールに則り、ある程度容易に解雇できるようにすべきであろう。

したがって、日本の定年制は、年齢による不公正な差別的取扱いであり、人権にかかわるとの認識により、諸外国の年齢に関する法制度や政策等も踏まえ、日本が学ぶべき知見等を得ることが必要であろう。そこで、次章で諸外国の法制度等について確認してみたい。

Ⅲ リタイアにおける諸外国の実態

1 諸外国の年齢に関する法制度等（定年等関係）

アメリカは、雇用における年齢差別禁止法（ADEA：Age Discrimination in Employment Act of 1967）により定年制は原則不可。例外として、特定の業務（パイロットなど）の正常な遂行のため合理的に必要とされる定年制、高級管理職で一定額以上の退職給付（年金）を受給できる者に対する65歳以上定年制がある。また、上記の例外を除き、年齢を理由とする解雇を差別として原則的に禁じている。イギリスは、雇用平等（退職年齢規定廃止）規則（2011年4月）により定年制は原則不可。但し、正当な理由があれば定年制の維持が認められる場合もある。また、上記の例外を除き、年齢を理由とする解雇を差別として原則的に禁じている。ドイツは、一般雇用機会均等法（AGG）など（2006年8月）により定年制は可。AGG10条5項において定年制は差別禁止の例外として列挙されている。また、定年制（労働者が年金受給年齢に達した際、雇用通知なしに雇用関係を終了することを事前に取り決めた合意）は、社会法典第6編41条を根拠に合法とみなされている。また、解雇制限法による高齢者の解雇保護として、不当解雇された労働者が元の条件で職場復帰できない場合、和解金が支払われる。対象者が50歳以上の場合、和解金が上乘せされる。フランスは、労働法典L1132-1条（差別防止に関する一般規定）など（2010年1月改正）により定年制は可（原則として70歳以上）。但し、一定の条件の下、67歳以上の定年設定が可能。1955年以前生まれの従業員に対しては、65歳4か月～66歳8か月以上の定年設定が可能。公務員の場合は職種により55～65歳（但し、延長が可能な場合もある）。整理解雇時における高齢者等への配慮義務について、企業が経済的な理由による解雇（整理解雇）を行う際に定めなければならない解雇の順番の基準において、高齢者等の状況を特に考慮しなければならない。中国は、労働者の定年・退職に関する国務院の暫定規則、高齢者・弱者・病人・障害者の幹部の配置に関する暫定規則（1978年6月）により定年制は可（男性60歳、女性50歳、女性幹部55歳以上）。但し、1983年に国務院の「高度な専門家の離職・休職・退職の若干の問題に関する暫定規定」（第2条第4項）により、「学術上の造詣が深く、国内・海外で重要な影響力を持つ専門家」については、国務院の承認により離職・休職・退職要件を一時的に緩和し、研究又は陳述活動を継続して行うことができる。韓国は、雇用上の年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律（2013年4月改正法成立）により定年制は可（60歳以上）。2013年の法改正により従業員300人以上の事業所及び公共機関は2016年より、300人未満の事業所は2017年より、定年年齢を60歳以上とすることが義務化された。「雇用上の年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」に基づき、解雇をはじめ、募集・採用、賃金及び賃金以外の金品支給、福利厚生、教育・訓練と配置、転勤、昇進、退職、解雇などあらゆる分野で年齢を理由とする差別が禁止されている²⁸。韓国の実態として、正社員は原則として各種手当や賞与金、退職金の受給がある。一方、日本・中国・韓国の就業について、年齢階級別の労働力率が高齢（65歳以上）では韓国が最も高く、再就職や自営業の創設などにより、男女共に70歳前後まで就業継続するケースが多いという²⁹。

なお、中国は、少子高齢化に伴う労働力減少と年金支出増加への対応策として、2022年から定年退職の年齢上げが一部の省で始まった。江蘇省では、3月1日から男女とも本人の申請と雇用先の同意を前提に定年を少なくとも1歳延長できる。山東省も1月、主に企業の技術系職種幹部を対象に任意で定年を引き上げられるようにした。しかし、共働が多い中国では、定年退職後の祖父母が孫の世話をするのが一般的なもので子育てへの懸念も大きく、国民の強い反発を招いている³⁰。

前章Ⅱの2で述べたように、アメリカの定年制禁止と特定業務従事者に対する例外規定は、日本が学べき知見の一つであるという観点から、アメリカの法制度等を詳しく確認しておきたい。

アメリカ合衆国憲法第14修正には平等保護条項 (equal protection clause) と呼ばれる条項があり、様々な差別を禁止する基本法となっている。現在の通説では、差別の区分 (以下①～③) により異なる審査基準が適用される。①人種や国籍による区分：憲法上疑わしい区分とされ、厳格審査を適用する。②性や嫡出・非嫡出による区分：①に準じて疑わしい区分として、厳格審査より緩やかだがそれでも相当厳しい中間審査をする。③①と②以外の属性による区分：合理性審査が適用され、法律の合憲性が推定される。1976年の連邦最高裁判決 (後掲) 以降、現在に至るまで年齢による差別は、上記③の類型と考えられてきた³¹。

先例となる1976年のMurgia判決は、制服警察官について50歳の定年を定めるマサチューセッツ州法が問題となった。年齢差別が問題となる事件 (上記区分③) で、合理性審査基準によると明らかにした上で、州の区分目的に合理性がないとは言えないと判断した。つまり、50歳以上の人は制服警察官としての任に堪えられない人が相当数いると思われるため、定年制は合憲だと判断した。次の問題は、外務関係職員 (連邦公務員) の60歳定年制である。連邦最高裁は、合理性基準による審査を行い、海外勤務を主とする外務公務員は若い年齢の人の方が勤務に堪えられるとする制定法の目的には合理性があると判断した。3番目の問題は70歳の定年制である。ミズーリ州の州憲法では裁判官の定年を70歳と定めていたが、連邦最高裁はこれを7対2で合憲 (定年制に合理性あり) とした³²。

これらに続く先例として、2000年のKimel判決がある。事案は、州立大学等州の公的機関の被用者が、高齢を理由とする不利益取扱いを「雇用における年齢差別禁止法 (ADEA)」という連邦法に反すると主張したものである。連邦最高裁の多数意見は「年齢による差別は一般的に合理性があると認められる」と一般的な言明を残し、ADEAにおいて、州の公務員が年齢による差別を理由に雇用者である州その他の公的機関に損害賠償を求めることを認める部分を、合衆国憲法第11修正に反し違憲とし、その上で年齢差別との原告の主張を退けた。なお、州は正当な目的を達成する上で被用者 (州公務員) の能力を測る際、年齢を代用して何らかの措置をすることは許されると明記した³³。

これらの先例の積み重ねとKimel判決の判示により、(公的機関の) 年齢差別は合理性審査基準のもとで違憲とされることはない。これに対し、単に年齢だけで定年その他の不利益処分を定めることはステレオタイプの判断であり、現代では年齢に対する認識も大きく変わっている、等の異論もある。また、雇用の面については、民間企業も州政府等も原則として年齢差別を禁止する法律 (ADEA : 後掲) が早期に作られている³⁴。

1967年、アメリカ連邦議会が制定したADEAの目的は、「高齢者について年齢より能力での雇用を促進すること。雇用における年齢による恣意的な差別を禁止すること。雇用について年齢の影響から生ずるさまざまな問題に直面する方法について、雇用者および被用者に支援すること」である。な

お、ADEAは雇用に関するすべての面で年齢差別を禁止するが、実際にはADEAに基づく訴えは立証することが難しく、認められる可能性も高くはない³⁵。

アメリカでは定年制の禁止に対応する措置として、早期退職勧奨制度を設けている。早期退職を申し出た場合、何らかのボーナスを付けると約束して自主的な退職を促すもので、対象が高齢者であっても新たな選択を与えるものであり、利益を与える措置としてADEA違反にはならない。もっともアメリカの場合、解雇は自由が原則であり、年齢（他に人種や性別等）による解雇など差別的な解雇が禁止されているにすぎず、定年制がなくても終身雇用が保障されているわけではない³⁶。

2 リタイア後の生活保障政策

次に、諸外国のリタイア後における生活保障政策について確認しよう。ドイツでは、基礎保障給付によって、老齢になり自活できなくなった場合は社会的な保護を受け、生活することができる。失業者に対しても、そうでない人にもドイツは包括的な社会扶助がある。年金制度は5年間加入していれば支給される仕組みであり、①老齢年金、②遺族年金、③障害年金がある³⁷。2001年に年金の早期受給に対し年金額を減額する制度を導入したことで、労働力率が反転し上昇するようになった。2012年には年金支給開始年齢を65歳から67歳へと段階的な移行が始まった。フランスでは、2017年までに60歳からの年金支給を62歳へ、および最高支給率が適用される年金支給開始年齢を2022年までに65歳から67歳へ、それぞれ段階的に引き上げることになった。また、失業者の所得補償支給要件としての求職活動義務を高齢者には免除していたが、2012年に高齢失業者の就業促進を意図する目的でその優遇的な措置を撤廃した。イギリスでも、高齢者の雇用促進に政策が転換され、高年齢者早期退職勧奨制度（失業者に仕事を譲渡するため、高齢者に定額の手当を支給して早期引退を促す制度）は1988年に廃止された。また、年金支給開始年齢を2020年までに66歳に引き上げ、2028年までに67歳へ、2046年までに68歳へ、それぞれ段階的に引き上げることになった。アメリカでは、65歳であった年金支給開始年齢が2003年から2027年まで、段階的に67歳に引き上げられることになっている。このように欧米諸国の高齢者引退促進策は撤廃されたと言える³⁸。

なお、フランスの老齢年金の額は大まかに、平均稼働所得と保険加入期間の積に率を乗じて算定される。この乗率は保険加入期間（保険料を納付した期間とそれに同視される期間とから成る。4半期を1として数える。）に応じて37.5%～50%（満額率：最高支給率）と定められている³⁹。

中国では、1951年及び1953年の「労働保険条例」において、男性労働者・職員は60歳（女性は50歳）、合計勤続年数25年（女性は20年）、当該企業の勤続年数5年の場合、定年退職により養老年金を受けることができていた。1990年代半ば以降に本格化した国有企業改革では、実際の退職年齢が女性40歳以上、男性50歳以上と更に早まり、結果として「下岗」（シャガン：一時帰休）という失業者と同様になった。定年退職年齢は男女別に法制度で制定されているが、特に民間企業の就業者にとって中国労働市場は流動的と言える。2013年の企業調査では、各企業の正社員の平均定年年齢（女性が約51歳、男性が約60歳）は概ね法制度の実態が得られている⁴⁰。つまり、年金受給と定年年齢は負の相関があるため、労働市場の流動化は定年年齢の引上げに貢献すると言えよう。

以下、東南アジアの社会保障（年金等）及び定年制に関する法制度等について確認しておこう。

シンガポールの定年は62歳、65歳まで再雇用義務がある。政府が管理運用する積立方式の強制加

入総合社会保険制度により、シンガポール国民及び永住権者は加入が義務付けられている。日本の社会保険制度と異なり、労働者個人の口座に積み立てられ、将来的に当該労働者の老齢年金、医療保険、介護保険、住宅購入や家族の教育費等に充てられる。なお、自己積立方式のため、日本の第3号被保険者（国民年金）のように配偶者までカバーする制度は存在しない。老齢年金は65歳から支給される。タイの定年は60歳、労働者は退職の意思表示から30日後に定年退職することとなるが、定年退職及び試用期間満了による退職は労働者保護法上「解雇」に当たるため、使用者は解雇補償金を支払う義務がある。解雇補償金の額は勤続年数に応じて異なり、120日未満の支払義務はないが、120日以上1年未満は最終賃金の30日分以上、段階的に引き上げられ、20年以上は400日分以上となる。なお、原則として解雇した年の未消化の年次有給休暇に対応する賃金を支払う必要がある。マレーシアの定年は60歳である。社会保険制度のうち、老齢年金等に当たる従業員積立基金による（主に退職者が受給できる）年金制度は、日本とは異なり、従業員と使用者の双方が月給の一定額を加入者の個人貯蓄口座に積み立てる強制拠出制度である。また、失業保険等に当たる雇用保険制度は2018年1月1日導入されたが、定年退職等の場合は支給されない。ベトナムの定年は男性62歳、女性60歳（段階的引上げによる最終的な年齢。2020年現在、男性60歳、女性55歳）である。8～15年かけて少しずつ伸ばしていくのは、早め（40代後半）に退職してリタイア生活を送りたいと考える人が多いため、定年年齢が伸びることへの社会的ショックをできるだけ少なくする配慮ではないかと考えられる。インドネシアの社会保障制度は、健康保障と労務保障に分けられ、後者のうち老齢保障は、労働者が障害や死亡または57歳で定年退職した場合に、一括で積立資産（保険料納付総額+運用益）が支払われる。また、年金保障は老後、死亡するまでの生活保障であり、うち老齢年金は定年に達した場合に支給される。なお、老齢年金の支給開始年齢である定年（定年退職に関する法の定めはない。）は、2020年57歳、2022年58歳、2025年59歳と、2043年に65歳になるまで3年ごとに上昇する。フィリピンの定年は65歳（勤続5年以上の労働者は、60歳時点で65歳より前に退職を選択することが可能）である。定年退職の場合、定年退職手当として、勤続年数（6か月以上の場合は1年として年数に参入する。）に対して、少なくとも月額給与の2分の1に相当する額を乗じて算出される額の支給を受けることができる⁴¹。

3 諸外国の法制度及び実態等から日本が学ぶべき知見

諸外国の年齢に関する法制度等やリタイア後の生活保障政策について確認してきたところであるが、そこから得られる知見は、日本が参考にすべき点として一定の示唆を与えるものである。上述したように、アメリカは定年制不可（年齢差別禁止）であるが、例外規定（特定業務従事者の定年制）があること、そもそもADEAの目的は「年齢より能力での雇用を促進すること」である。つまり、日本の解雇権濫用法理（労契法16条）については、企業が求める人材像の明確化と人材育成、能力評価等を要件とする例外規定、いわゆる後述する「高齢者の新雇用像」定年制のないマスターズ雇用等を新設（社会政策または法制化）することにより、対応可能ではないだろうか。すなわち、高い技能や知見などを保有するその道のスペシャリスト「マスターズ」と、その他広く一般的で凡庸な高齢者「メジャーズ」との対比において、定年制廃止論を踏まえ、どのような労働契約関係を築くのか。または、契約解消する場合の合理的かつ正当性を導き得る解雇の基準として、まさに前述の「年齢より能力での雇用を促進すること」を前提とする要件（能力評価基準）を明確かつ厳格化することは、日

本がアメリカから学ぶべき知見の一つであると考え。

なお、ADEAに基づく訴えの立証が難しい（認められる可能性は低い。）実態を踏まえると、日本においては解雇流動型政策としての金銭解決ルールの制度化は一考であろうし、企業には再就職支援（就職あっせん等）や早期退職勧奨制度等の厳格な実施を義務づけることは必要であろう。それはドイツの解雇制限法にも通じることで、高齢者の解雇保護として、不当解雇された労働者が職場復帰できない場合の和解金支払い（50歳以上は上乘せ）も参考にすべき点である。フランスの定年年齢は日本より高く、公務員は職種別に定年設定が可能な点、整理解雇における高齢者への配慮義務もその一つである。韓国の定年制は60歳以上（義務化）であるが、日中韓比で65歳以上の労働力率は最も高く、70歳前後まで就業継続するケースが多いその背景にある具体的政策について、日本は参考にすべき点もあろう。なお、中国の定年制は男女によって異なるが、日本では、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という。）6条により、性別を理由とする差別的取扱いは禁止されている。しかし、1983年の國務院規定（学術上の造詣が深く、国内・国外で重要な影響力を持つ専門家）等や、上述したアメリカから学ぶべき知見の一つ「能力評価基準」に基づき、異なる定年年齢の設定（定年廃止も含む。）もあり得るのではないだろうか。但し、日本も様々な政策実現のため施策を講じてはいるが、中国における定年引上げに対する国民の反発（にある背景）を踏まえると、日本が学ぶべき知見としては、高齢者雇用促進と子育て支援施策を同時並行的に検討すべきであろうと思われる。

生活保障政策の観点からは、欧米諸国における高齢者（失業者を含む。）の就業促進策として年金支給開始年齢が段階的に引き上げられ、高齢者引退促進策が撤廃されたことは日本にも通じることであろう。また、東南アジア諸国の社会保障制度に見られる労働者個人の貯蓄口座への積立方式は、その残高が明確となるため国民の理解が得られやすく、年金や医療・介護保険、住宅購入などカバーする範囲が広いことが特徴的である。日本は保険料と公費（租税）が混在しており、公費負担や保険者間財政調整への認識も国民に共有されていない。まずは、国民一人ひとりが負担した保険料や税の歳入・歳出を、国民がもっと分かりやすい形で情報公開することが必要であると考え。その上で、給付と負担は国民の権利であり義務でもあることへの理解を広く求め、定年など退職時における手厚い生活保障給付（解雇補償金、年金及び失業保険など）が不可欠であろうと思われる。

IV 高齢者雇用の新たな働き方に関する考察

1 人材の多様な働き方が求められる社会的背景

1993年12月、日本経済が第一次オイルショック以来のマイナス成長を経験した年、当時の日本経営者団体連盟（以下「日経連」という。）は日本的経営を根本から見直すための研究プロジェクトを発足させ、この研究会の最終報告は1995年に「新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策⁴²」としてまとめられた。この報告は、様々な問題意識に基づいた提言をいくつもを行っているが、その核となっているのが雇用の多様化戦略とそれを可能にする規制改革である。雇用の多様化戦略は、基本的に労働者を3つのグループに分け、それぞれに異なる労働条件を適用しようというもので、この戦略実現により、使用者は「高度専門能力活用型グループ」と「雇用柔軟型グループ」をこれまで標準とされてきた「長期蓄積能力活用型グループ」から切り離そうとしている⁴³。

この「新時代の日本的経営」は、①「雇用ポートフォリオ」という人事方針を継承しつつ、②新しく「高度専門能力活用型グループ」という人事方針を提示した。①は人事施策として継承されているが、②は現場に定着しない理想論であり、それは早すぎた理想論であったのかもしれない⁴⁴と指摘される。また、近年の非正規雇用拡大の端緒とされているのが、この報告書であるとの指摘もある。日経連がこのような提言を行った背景には、企業の競争環境の変化がある。グローバルの競争が激しくなる中、企業はすべての労働者に終身雇用を保障する旧来の日本型雇用を維持することができなくなり、1990年代後半以降、非正規雇用の拡大に活路を求めることとなる⁴⁵。

その結果、確かに非正規社員の待遇格差が社会問題となったことは否めない。しかし、総務省の労働力調査⁴⁶によると、下記のとおり様々な事情から本人の選択により非正規雇用で働いている人も多い。非正規の職員・従業員を現職の雇用形態についての主な理由別にみると、男性は2021年平均で「自分の都合のよい時間に働きたいから」が187万人（30.2%）と最も多く（前年比1万人増加）、次いで「正規の職員・従業員の仕事がないから」が105万人（17.0%。同7万人減少）となった。女性は「自分の都合のよい時間に働きたいから」が467万人（34.0%）と最も多く（同34万人増加）、次いで「家計の補助・学費等を得たいから」が310万人（22.5%。同7万人減少）となった。

上記の調査結果からもわかるように、家族のあり方に関する一人ひとりの価値観の変化により核家族化が進み、経済社会の構造変化やグローバリゼーションにより就労形態が見直され、日本の超少子高齢社会においては、育児や家族の介護を抱える人、高齢者や障害者、女性や外国人など様々な制約のある多様な人材の受入れが必要不可欠となっている。企業には当然、複雑かつ多様な人事労務管理が求められ、採用や配置、職務分析、人事評価、労働時間や賃金管理、安全・衛生管理、教育訓練、労使関係、福利厚生など様々な視点から、労働者一人ひとりの個性や特性を活かし、年齢にかかわらず働き続けられる魅力ある職場づくり、環境整備が急務となっている。公平で納得性かつ透明性のある人事の仕組みづくりは、安定した労働力の確保、優秀な人材の定着率アップに繋がり、ひいては企業の生産性向上に寄与するものと思われる。人事管理の理念は、働きがいの実現（能力開発・能力活用による自己実現）、公平な処遇の実現、企業の生産性向上の実現である。そのためにも賃金等の処遇は「コスト」ではなく「明日への投資」であり、まさに人材マネジメント（HRM：Human resource management）への転換（人は代替可能なコストではなく投資すべき資源である。）が必要であるとの認識のもと、常に成長し続ける企業を目指す取組みが求められていると言えよう。

他方、労働者の視点に立てば、そもそも自分の定年（リタイア）は自分で決めることが望ましいと言える。自己決定権のもと、必要な生活保障を必要なときにいつでも受けることができれば安心感に繋がる。働きたい（働かなければならない）という選択も、働きたくない（働かなくてよい）という選択も、国民一人ひとりが自由に選択でき、自身のライフスタイルに応じて必要な生活保障を受けることができる仕組み、そのベストミックスの姿がまさに個を尊重する社会の実現と言えるのではないだろうか。働くことを選択した場合、仕事を楽しいと思えるかどうか、そう思えるような職場環境や処遇のあり方も追求されよう。

企業の意向としては、能力や実力を備えさせたいと思う一方、労働者（高齢者）が企業の意向に合わず、調和が取れていない状態であれば、人事の仕組みや仕掛けが必要であろう。高齢者が働きがいや生きがいを感じつつ業務に従事し、引退時には充実した職業人生であったと言えるようなハッピーリタイアができれば、人生を楽しみ、引退後も生きがいを感じて生活することができるのではないか

と考える。上述のⅡの2の調査結果で示したように、就労（稼ぎ手）以外の役割が見出せず、労働に強く依存するような生きがいや幸福度ではなく、趣味や地域でつながりを感じ、社会貢献により自己肯定感を高める生き方ができれば、人生を楽しむことに繋がるのではないだろうか。それが結果として健康寿命を伸ばし、ひいては高齢者雇用制度にしても社会保障制度にしても好循環が生まれ、日本社会に好影響をもたらすと言えよう。

したがって、日経連が提言した「新時代の日本的経営」による雇用の多様化戦略は、当時様々な指摘や批判等（近年の非正規雇用拡大の端緒であるとの指摘も含む。）があったかもしれないが、労働者を3つのグループに分けた人事戦略は、後世に一定の示唆を与えるものであったと思われる。つまり、上述した社会的背景を踏まえると、現代の日本社会における人事労務管理のあり方に一石を投じるものであると考える。すなわち、社会構造の変化や価値観の多様性、ハッピーリタイア等の観点からも、労働者がいかなる働き方を選択しようとも不合理な待遇格差を甘受することなく、労使双方が公正かつ真に自由な意思に基づく契約締結により、安心して働き続けられるような新たな制度設計が必要であろう。

そこで次節では、諸外国の実態や日経連の提言も踏まえ、高齢者雇用の新たな働き方に着目し、「高齢者の新雇用像」に関する提言を行う。

2 「高齢者の新雇用像」に関する政策提言

高齢者の多様な仕事能力の差を無視して一律に雇用保障期間を延長することは、若年者雇用等への影響も懸念され、特に中小企業における正社員と非正規社員との賃金格差を拡大させるという不公平性も避けられない。更に、十分な仕事能力があっても、契約社員の身分（定年後の継続雇用は多くの場合、1年契約を更新する非正規社員としての働き方）のため、企業内で責任あるポストに就くことが困難になる。その結果、能力の高い人材は転職する反面、そうでない社員は残留することで、企業にとって労働の質の平均的な低下をもたらす。他方、労働の質が高くても中途採用された契約社員は、不況期には正社員の雇用を守るための調整弁の役割を担わされる⁴⁷。

そこで、「高齢者の新雇用像」として、(1)「定年制のないマスターズ雇用」、(2)「社会政策的専門技術者の定年延長雇用」、(3)「シルバー人材の労働法規制緩和雇用」、と三分した新たな雇用区分を設け、個人差に対応した柔軟で多様な働き方が自由に選択できる制度を設けると同時に、公平かつ公正で納得性のある処遇制度の構築について提言する。本提言の趣旨・目的は、人生100年時代における生涯現役社会の実現に向け、労使双方が無理なく働き続けられる雇用・就業環境の整備を目指すと同時に、政策提言により使用者と労働者の権利義務関係を明確にし、労使双方を保護することである。

それぞれの雇用区分(1)～(3)の定義づけは次のとおりである。(1)「定年制のないマスターズ雇用」は、企業組織内において高い技能や知見などを保有する高齢者「マスターズ」を対象とする処遇である。マスターズの保有する能力は企業への貢献度が高く、いないと困る貴重な人材であることから定年の定めはない。いわゆるメンバーシップ型雇用の流れを維持し、人材育成と能力評価を重視した人事制度とする。年金は、支給開始年齢到達により一定割合（最低保障額。たとえばその時点での受給予定額の1割）を支給し、働くことへのインセンティブに配慮する。また、社会保険料の一定額（たとえば自己負担額の2割）を個人口座に積み立てる方式を採用し、将来自分の老後への生活保障と同時に、社会保障制度の「世代間相互扶助」への理解を深める仕組みとする。

(2)「社会政策的専門技術者の定年延長雇用」は、マスターズに準ずる者（専門技術者：専任職）を対象とする処遇である。いわゆるメンバーシップ型雇用の流れを継続するが、雇用形態など個々の事情も考慮し、ジョブ型雇用も併用する。豊富な経験や技術を有し、業務に精通している高齢者であることから、就業規則等に定める定年年齢を超える延長措置を講じる。年金は一定割合（たとえば3割）を支給し、社会保険料の一定額（たとえば4割）を積み立てる仕組みとする。

(3)「シルバー人材の労働法規制緩和雇用」は、いわゆる広く一般的で凡庸な高齢者「メジャーズ」を対象とする処遇である。改正高年法に規定する雇用・就業確保措置のいずれかに該当し、必ずしも労働法規制による保護を必要としない就業形態またはジョブ型雇用を前提とする。年金は一定割合（たとえば5割）を支給し、社会保険料の一定額（たとえば6割）を積み立てる仕組みとする。

上記「高齢者の新雇用像」(1)～(3)の各雇用区分における具体的な賃金処遇等については、今後引き続きの検討課題（別稿）とするが、「高年齢者の賃金に対する仕事と雇用形態の影響⁴⁸」等に関する分析結果は先行研究の一つとして大変興味深い。

なお、(1)～(3)の雇用区分は高齢者の希望を踏まえ、企業が求める人材像の一つとして評価基準により明示し、人事評価制度に基づいて使用者が評価・決定を行うものとする。但し、高齢者の希望や企業の人事制度等における各雇用区分間の異動は、解雇の金銭解決ルールなど今後の労働市場の流動化の動き等も踏まえ、各企業において適切な対応が求められることは言うまでもない。

V むすびにかえて

本稿は、高齢者のリタイアにおける日本の実態と課題を踏まえ、諸外国の実態等から得られる知見を日本が学ぶべき一定の示唆として捉え、日本の高齢者雇用の新たな働き方として「高齢者の新雇用像」に関する政策提言を行った。継続雇用後の労働契約締結にあたっては、契約自由の原則の下で国家は干渉せず、労使間の合意形成に委ねることにより、結果として合意形成に至らない場合、そもそも高年法（1条）が規定する3つの目的に資することはできるだろうかという問題を提起し、検討を行ってきた。

高年法に規定する雇用・就業確保措置は、あくまでも公法上の義務であり、私法上の義務が生じるわけではないため、個々の労働契約締結（更新）は契約自由の原則下に置かれる。個人差はあるものの、加齢に伴い身体的機能が徐々に低下するにつれて、無理のない働き方を希望する場合に、使用者の優位性による恣意的な、つまり労働者にとって不本意、不利益な労働条件の提示もあり得る。その結果として、上述のⅡの2で示したように、日本の就労意欲は高いが、実際の退職年齢が低いという実態に繋がっているとすれば、それは高年法（1条）の目的に資するどころか、相反することになってしまう。また、人付き合いに対する意識の変化が就労意欲の高さに影響を及ぼしていると仮定すれば、高齢者の希望する様々な就労条件が受け入れられる社会の実現が不可欠であろう。その視点に立てば、定年制が足かせとなり、現行の定年制は廃止すべきとの結論に至った。

そもそも日本の定年制における雇用保障機能は完全ではないと指摘され、實際上雇用の現場でも、様々な形態で中途離職するケースが多い。そういう実態を踏まえると、雇用が保障されない定年制はむしろ廃止し、その代わりに解雇規制を緩和する政策（解雇の金銭解決ルールを含む。）を導入することは、雇用の流動化を図り、結果として人材確保並びに労働者保護（雇用の安定）に寄与するので

はないかと考える。したがって、労働者の希望に沿った多様な就業環境を整備するためには、現行の定年制を廃止し、解雇規制を緩和することが必要であると思われ、これにより高年法（1条）の趣旨・目的の具体化を図ることができるであろう。

そして本稿は、高齢者の労働契約締結（更新）とリタイアに至る過程（事情を含む。）に着目してこれに関する新たな説明を提示し、高齢者雇用の促進においては労使双方が納得できる多様な労働者類型「新雇用像」と法政策が必要であるという帰結に至った。

日本の超少子高齢社会において、労働力不足は今後ますます顕著になってくるであろう。いかにして労働力を確保するか、また必要かつ優秀な人材をいかに定着させられるかという問題は重要な視点である。近年の目まぐるしい社会情勢の変化に対応すべく、企業に求められる人事労務管理のカギは多様性と柔軟性にあると思われ、それがひいては生産性の向上、企業の業績アップに繋がると言えるであろう。多様性としての高齢者、とりわけ企業組織内において高い技能や知見などを保有するその道のスペシャリスト「マスターズ」と、広く一般的で凡庸な高齢者「メジャーズ」それぞれの特性を活かし、国籍、人種、宗教、障害、年齢など様々な人材が受け入れられ、画一的ではない組織を作ることには企業の強みであり、あらゆる企業サービスはそこから生まれるであろう。それがダイバーシティ⁴⁹ & フレキシビリティであり、それらを包摂する企業体制、組織風土が求められる理由がここにあると言えよう。

しかし、それは健全かつ安定的な企業経営を前提とした議論であり、昨今の新型コロナウイルス感染拡大等による緊急非常事態下にあっては、雇用の確保と喪失を同時並行的に考えていく必要があると思われる。この雇用確保と喪失を並行して検討を進める必要があるという「問い」の説明に至るには、労働政策（定年制及び解雇に関する実態と課題等）のみならず、生活保障など社会保障政策の分野からも概観し、検討する必要性を示唆した本稿における一定の成果であると言えるであろう。高齢者の雇用・就業と社会保障における課題は、ハッピーリタイアと同時に、所得と生活保障等とも大きく関連するため、そういう意味においても、本稿は今後の研究に新たな道を拓くものである。

なお、「高齢者の新雇用像」を実際に運用するにあたっては、メリット・デメリット等をはじめ、更なる検証が必要である。今後は、もっと具体的な定義づけを行うなど各区分の詳細かつ多面的な労働者類型の明確化を図り、個別具体的な労働条件を提示するなどより広く深く掘り下げた検討が必要であり、更なるアップデートは今後の検討課題として提起し、本稿のむすびとする。

¹ 土田道夫『労働契約法〔第2版〕』（有斐閣、2018年）642頁、645頁。

² 厚生労働省「高年齢者雇用安定法Q & A（高年齢者雇用確保措置関係）」Q 1-9 参照。
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/>（2022年9月4日最終アクセス）。

³ 土田・前掲注1）書645-646頁。

⁴ 同・前掲注1）書205頁。

⁵ 菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂、2020年）755頁。

⁶ 水町勇一郎『詳解 労働法 第2版』（東京大学出版会、2021年）1006-1007頁。

⁷ 菅野・前掲注5）書756頁。

⁸ 谷田部光一「日本企業における定年制度の実態と問題点」『政経研究』第53巻第4号（日本大学政

経研究所, 2017年) 934-935頁。

⁹ 荒木尚志『労働法<第4版>』(有斐閣, 2020年) 316頁。

¹⁰ なお、民法628条は、当事者が雇用の期間を定めた場合、「やむを得ない事由がある」ときは、各当事者は直ちに契約の解除をすることができる」と規定し、労契法17条1項は、使用者は「やむを得ない事由がある」場合でなければ、その契約期間が満了するまで労働者を解雇することができな」と規定する。

¹¹ 中田裕康『契約法』(有斐閣, 2020年) 497-498頁。

¹² 荒木・前掲注9) 書317頁。

¹³ 同・前掲注9) 書320-325頁。

¹⁴ 同・前掲注9) 書333-337頁。

¹⁵ 内閣府政策統括官(政策調整担当)では、「高齢社会対策大綱」(平成30年2月閣議決定)に基づき、高齢社会対策の施策の推進に資するために高齢者に関する調査を毎年実施。令和2年度においては、「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」を実施した。①調査対象国は日本、アメリカ、ドイツ、スウェーデン、②調査対象者は各国在住の60歳以上の男女個人(施設入所者は除く)。
https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/r02/gaiyo/pdf_indexg.html (2022年9月4日最終アクセス)。

¹⁶ 濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か-正社員体制の矛盾と転機』(岩波書店, 2021年) 97頁。

¹⁷ 内閣府政策統括官(共生社会政策担当)では、平成6年度から一般高齢者の意識に関する総合的な調査を原則5年毎に実施。令和元年度においては、「高齢者の経済生活に関する調査」を実施した。調査対象者は全国の60歳以上(平成31年1月1日現在)の男女(施設入所者は除く)。
<https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/r01/zentai/index.html> (2022年10月15日最終アクセス)。

¹⁸ 内閣府政策統括官(政策調整担当)は、令和3年度において「高齢者の日常生活・地域社会への参加に関する調査」を実施した。調査対象者は60歳以上(令和3年11月1日現在)の男女。
https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/r03/zentai/pdf_index.html (2022年10月15日最終アクセス)。

¹⁹ なお、実務の視点から、定年廃止における退職所得控除を受けられるか否か等を含め、今後検討すべき課題(労働市場の流動化と労働者のインセンティブをどのように考え、対処するかなど賃金制度の見直し等)はある。退職所得控除の算定方法は、国税庁「退職金を受け取ったとき」参照。
<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1420.htm> (2022年9月24日最終アクセス)。また、定年を延長した際における退職金の税法上の取扱いは、国税庁「定年を延長した場合にその延長前の定年に達した従業員に支払った退職一時金の所得区分について(照会)」参照。
<https://www.nta.go.jp/about/organization/takamatsu/bunshokaito/gensen/180306/besshi.htm> (2022年9月24日最終アクセス)。

²⁰ 大内伸哉=川口大司『解雇規制を問い直す-金銭解決の制度設計』(有斐閣, 2018年) 25-27頁。

²¹ 石井妙子「最新労働法解説 解雇の金銭解決報告書をどう考えるか:使用者側の視点から解雇の金銭解決報告書を考える」『労働法学研究会報』第69巻第1号 No.2660(労働開発研究会, 2018年) 22-39頁。

²² 棗一郎「最新労働法解説 解雇の金銭解決報告書をどう考えるか:労働者側の視点から解雇の金銭解決報告書を考える」『労働法学研究会報』第69巻第1号 No.2660(労働開発研究会, 2018年) 4-

20 頁。

²³ 佐野嘉秀『英国の人事管理・日本の人事管理 日英百貨店の仕事と雇用システム』（東京大学出版会、2021年）71-72頁。

²⁴ メンバーシップ型雇用の詳細については、濱口・前掲注16）書、ほか参照のこと。

²⁵ 高年法では、第2条1項の厚生労働省令で定める高年齢者を55歳とし、同条2項1号の同省令で定める中高年齢者等の年齢を45歳と規定している。世間一般では高齢者を高年齢者、高齢者、シニアなど様々な名称で表現されている。

本稿では、広く一般的で凡庸な高齢者を「メジャーズ」と呼称し、他方、企業組織内において高い技能や知見などを保有する高齢者を「マスターズ」と呼ぶ。「マスターズ」は業種業態・職種を問わず、ブルーカラーのみならずホワイトカラーの専門職も含み、その道のスペシャリストを指す。保有する匠の技術や技能等の伝承、高い人間力を活かした人脈、後継者育成、企業のブランドイメージアップ、企業の安定的な経営維持並びに日本経済の発展への貢献、グローバル社会におけるビジネスネットワークの構築、国際競争力の強化、世界への情報発信力アップなど、「マスターズ」の保有する能力は企業への貢献度が高く、日本経済にも寄与する存在としてなくてはならない貴重な人材（以上「期待される具体的な役割」という。）を前提とする。「マスターズ」に該当するか否かは、上記「期待される具体的な役割」を踏まえ、企業が求める人材像の一つとして評価基準により明示し、人事評価制度に基づいて使用者が評価・決定を行うものである。なお、「マスターズ」に関する論稿については、中島啓子「超少子高齢社会におけるマスターズ雇用に関する一考察 - 同意・合意の観点から考える、腰かけ勤務からマスターズへの転換の可能性 -」熊本大学社会文化研究20（2022年）、中島啓子「マスターズ雇用における現状と課題 ～採用後すぐ発病したケースについての考察～」NEWS LETTER No.61（2021年）、ほか参照のこと。

では「メジャーズ」とは何か。前述の「マスターズ」ではなく、いわゆる一般的で凡庸な高齢者全体を指す。超高齢社会において高齢者は社会の中核となり、かつ労働市場の過半を占める多数となる。なお、「メジャーズ」に関する論稿については、中島啓子「メジャーズ雇用と社会保障に関する一考察 - キャリア形成におけるインクルージョン適否ケースからのアプローチ -」九州地区国立大学教育系・文系研究論文集 第9巻第1号（通巻第26号）（2022年10月）を参照のこと。

本稿は、高齢者を「マスターズ」「メジャーズ」と明確に区分し、読者の再認識を刺激し、かつマスターズ及びメジャーズに関して法学をコアとしつつも、周辺学術情報を参照しながらグランドデザインを試論構築しようとするものである。

²⁶ 秋北バス事件・最大判昭和43.12.25民集22巻13号3459頁、アール・エフ・ラジオ日本事件・東京高判平成8.8.26労判701号12頁ほか。

²⁷ 櫻庭涼子『年齢差別禁止の法理』（信山社出版、2008年）56頁。

²⁸ 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」155-156頁（第3-18表）。

²⁹ 石塚浩美『日中韓働き方の経済学分析 日本を持続するために中国・韓国から学べること』（勤草書房、2019年）27-31頁、60-61頁。

³⁰ 讀賣新聞朝刊〔2022年（令和4年）4月12日〕6面。

³¹ 樋口範雄『アメリカ高齢者法【アメリカ法ベーシックス12】』（三陽社、2019年）20-21頁。

³² 同・前掲注31）書21-22頁。

- ³³ 同・前掲注 31) 書 22-23 頁。
- ³⁴ 同・前掲注 31) 書 23 頁。
- ³⁵ 同・前掲注 31) 書 26-29 頁。
- ³⁶ 同・前掲注 31) 書 29 頁。
- ³⁷ 労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No.207 (2021) 雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向－独・仏・英・米調査から－」28 頁、41 頁。
- ³⁸ 永野仁『日本の高齢者就業－人材の定着と移動の実証分析』(中央経済社, 2021 年) 18-19 頁。
- ³⁹ 岩村正彦＝大村敦志＝齋藤哲志『現代フランス法の論点』(東京大学出版会, 2021 年) 350 頁。
- ⁴⁰ 石塚・前掲注 29) 書 69-70 頁、166-167 頁(図表 7-4)。なお、企業調査は、データ出所: RIETI 「男女の人材活用に関する企業調査 2013 (中国・韓国)」参照。
- ⁴¹ One Asia Lawyers Group / 弁護士法人 One Asia『最新 東南アジア・インドの労働法務』(中央経済社, 2021 年) 662-663 頁、40・43 頁、118・122-125 頁、184-185 頁、263 頁、335-338 頁、425 頁。
- ⁴² 日本経営者団体連盟「新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策－」(日本経営者団体連盟, 1995 年) 参照のこと。
- ⁴³ 今井順『雇用関係と社会的不平等－産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動』(有斐閣, 2021 年) 91 頁。
- ⁴⁴ 梅崎修＝八代充史「「新時代の日本的経営」の何が新しかったのか?－人事方針 (HR Policy) 変化の分析－」(経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 19-J-009, 2019 年) 1 頁。
- ⁴⁵ 坂本貴志『統計で考える働き方の未来－高齢者が働き続ける国へ』(三松堂印刷, 2020 年) 74 頁。
- ⁴⁶ 総務省統計局「令和 3 年労働力調査年報 平均結果の概要Ⅱ詳細集計」参照。
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2021/index.html> (2022 年 9 月 4 日最終アクセス)。
- ⁴⁷ 八代尚宏『日本的雇用・セーフティーネットの規制改革』(日本経済新聞出版, 2020 年) 128-129 頁。
- ⁴⁸ 福井康貴「65 歳までの継続雇用体制と雇用ポートフォリオ－高年齢者の賃金に対する仕事と雇用形態の影響－」『70 歳就業時代における高年齢者雇用』森山智彦／労働政策研究・研修機構編(労働政策研究・研修機構, 2022 年) 80-97 頁。なお、分析の結果、65 歳定年型では 60 代前半の賃金が高く、定年年齢の延長が 60 代前半の賃金を増加させる可能性が示唆された。また、正社員割合が高い企業ほど 60 代前半の賃金が高く、高年齢者の雇用ポートフォリオと賃金の関連が示された。ほか詳細については本書を参照されたい。
- ⁴⁹ ダイバーシティに関する論稿については、中島啓子「「多様性」について考える－ダイバーシティ & インクルージョンを踏まえた雇用の視点から－」NEWS LETTER No.65 (2022 年) を参照されたい。

“New Employment Image” of Diverse Worker Types of Elderly Employment and the Need for Legal Policy

– Comparison and Actual Situation of Japan in Retirement with Other Countries –

NAKASHIMA, Keiko

In the ultra-low birthrate and aging society of Japan, labor shortages will become more pronounced in the future. The question of how to secure a labor force and how to retain necessary and talented human resources is an important perspective. If one of the reasons why labor and management cannot reach agreement when concluding a labor contract after continuous employment is that the law stipulates only the handling of employment and employment security measures such as the retirement age system and the continuous employment system, and that the state does not interfere with the freedom to conclude the contract, but leaves it to labor-management consensus building, isn't that a problem? The purpose of this paper is to examine the “new employment image” of diverse labor types employed by the elderly in Japan and the necessity of legal policies, considering the knowledge obtained from the actual situation and challenges of Japan in the retirement of the elderly as certain suggestions that Japan should learn.