

## 調査と情報—ISSUE BRIEF—

No. 1091 (2020. 3. 5)

# 高齢者雇用の現状と課題

## —一定年制と継続雇用制度を中心に—

- |                         |    |                        |
|-------------------------|----|------------------------|
| はじめに                    | 2  | 70歳までの就業機会確保に向けた法整備の概要 |
| I 定年制                   | 3  | 法整備に対する意見・課題           |
| II 65歳までの雇用一定年制と継続雇用制度— | 4  | 高齢者の雇用促進に向けたその他の主な課題   |
| 1 経緯                    | IV | 欧米主要国における定年制           |
| 2 高齢者雇用確保措置             | 1  | アメリカ                   |
| III 70歳までの就業機会の確保       | 2  | 欧州主要国                  |
| 1 2012年高齢者雇用安定法改正後の状況   |    | おわりに                   |

キーワード：定年制、継続雇用制度、年功賃金、同一労働同一賃金、学び直し

- 高齢化の進展に伴い、労働力確保や社会保障制度維持の観点から、高齢者の就業を促進する必要性が高まっている。希望者全員の65歳までの雇用確保措置が義務化された効果もあり、60歳代前半の就業率は高まっているが、多くの企業で再雇用後の処遇低下等による高齢者の労働意欲の低下が生じている。
- 政府は、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、65歳までの雇用確保措置と同様の、社内での雇用継続に関する選択肢に加え、人件費の負担増を懸念する企業側への配慮等から、社外での就業継続に関する選択肢も法制度上整える方針を示した。しかし、実際は多くの者が社内での雇用継続になるとの意見もある。この場合、年功賃金の見直しや人事評価制度の整備が課題となる。また、労働者に対する学び直しや職業能力を高めるための支援が一段と重要になる。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

社会労働課 つつみ けんぞう 堤 健造

第1091号

## はじめに

我が国では高齢化の進展に伴い、労働力確保や社会保障制度維持の観点から、高齢者の就業を促進する必要性が高まっている<sup>1</sup>。こうした中、「成長戦略実行計画」（2019年6月21日閣議決定）<sup>2</sup>、いわゆる「骨太の方針2019」（2019年6月21日閣議決定）<sup>3</sup>及び「全世代型社会保障検討会議中間報告」（2019年12月全世代型社会保障検討会議）<sup>4</sup>に、全世代型社会保障への改革の一つとして70歳までの就業機会確保が掲げられ、2020年の常会において関連法案が提出された。

本稿では、我が国における高齢者雇用の現状と課題につき、特に定年制と継続雇用制度に焦点を当てて整理する。あわせて、欧米主要国における定年制の概要を紹介する。

## I 定年制

我が国では、2017年時点で95.5%の企業が定年制を設けており、そのうち97.8%の企業は一律の定年を定めている<sup>5</sup>。一律定年制を設けている企業の定年年齢を見ると、人手の確保や技能継承等を目的として65歳以上に引き上げる企業が徐々に増えてきてはいるものの（2017年時点で65歳以上としている企業は17.8%）、依然として79.3%の企業が60歳としている<sup>6</sup>。

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に不可欠なものとして機能してきた<sup>7</sup>。これはすなわち、定年制は、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という大きな利益も伴ってきたということでもある<sup>8</sup>。

定年制はこうした機能を果たしているため、定年を延長する場合には、賃金や人事管理の仕組みを大きく見直す必要が生じる<sup>9</sup>。その上、人件費がかさみ若年者を雇えなくなるとの指摘もある<sup>10</sup>。これに対して、EUでは高齢者の早期引退を推奨する政策を講じたものの若年者の失業

\* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2020年2月21日である。

<sup>1</sup> 近藤絢子「第5章 高齢者雇用の現状と政策課題」川口大司編『日本の労働市場—経済学者の視点—』有斐閣、2017、p.128。

<sup>2</sup> 「成長戦略実行計画」（令和元年6月21日閣議決定）首相官邸 HP <<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/ap2019.pdf>>

<sup>3</sup> 「経済財政運営と改革の基本方針2019—「令和」新時代：「Society5.0」への挑戦—」（令和元年6月21日閣議決定）内閣府 HP <[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2019/2019\\_basicpolicies\\_ja.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2019/2019_basicpolicies_ja.pdf)>

<sup>4</sup> 全世代型社会保障検討会議「全世代型社会保障検討会議中間報告」2019.12.19。首相官邸 HP <[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata\\_shakaihoshou/pdf/cyukanhoukoku\\_r011219.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/pdf/cyukanhoukoku_r011219.pdf)>

<sup>5</sup> 厚生労働省「平成29年就労条件総合調査の概況」2017.12、p.17。<<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/dl/gaikyou.pdf>> 一律以外には、職種別に定めている（2.2%）、その他（0.1%）となっている。

<sup>6</sup> 「「定年65歳以上」企業続々」『読売新聞』2018.3.17；同上、p.18。

<sup>7</sup> 菅野和夫『労働法 第12版』（法律学講座双書）弘文堂、2019、p.756。

<sup>8</sup> 同上

<sup>9</sup> 森戸英幸「高齢化社会における雇用と引退」長谷部恭男ほか編『岩波講座 現代法の動態 3（社会変化と法）』岩波書店、2014、p.180。

<sup>10</sup> 同上

問題は解決しなかったといった意見がある<sup>11</sup>。そもそも、専門的・技能・経験を有する高齢者と基本的に経験を有しない若年者とでは労働力として質的に異なるとの反論もある<sup>12</sup>。

一方、定年制の廃止又は原則廃止を主張する見解がある<sup>13</sup>。しかし、定年制が廃止され、一定年齢への到達により従業員が自動的に退職していくことがなくなれば、企業は職務遂行能力が給与水準に見合わない従業員の解雇等を検討せざるを得ない<sup>14</sup>。解雇には客観的に合理的な理由及び社会的相当性が必要だが<sup>15</sup>、これまで裁判所は、定年までの雇用保障、定年到達時における雇用の喪失を暗黙の前提として判断を行っていたと見られ、もしそうだとすれば、定年制がない企業での解雇の基準は、従来のそれよりも緩和される可能性があるとの指摘がなされている<sup>16</sup>。

## II 65歳までの雇用—定年制と継続雇用制度—

### 1 経緯

1940年代後半、民間企業では、長期雇用システムの普及とともに急速に定年制が普及した<sup>17</sup>。大企業・中堅企業での定年年齢は、55歳が支配的であった。しかし、1954年の年金制度改正により、男性の老齢厚生年金の支給開始年齢が、1974年まで段階的に、55歳から60歳に引き上げられていったことによって<sup>18</sup>、定年年齢の60歳までの引上げが労働組合から強く要求されるようになった。政府は、1975年頃から、60歳までの定年延長を「雇用保険法」（昭和49年法律第116号）に基づく定年延長奨励金の支給等によって進め、1986年には「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」（昭和46年法律第68号）を「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）に抜本改正して60歳以上定年を努力義務化した。1994年には同法を改正し、60歳を下回る定年を禁止した。

その後、老齢厚生年金の支給開始年齢が60歳から65歳に引き上げられていくが、今度は60歳定年を維持したまま65歳までの継続雇用制度（定年で一旦退職とし、新たに雇用契約を結ぶ再雇用制度等<sup>19</sup>）を導入することが主として推進され、それが努力義務から法的義務へと進んできている<sup>20</sup>（表1）。

<sup>11</sup> 「高年齢者雇用対策に関する主な論点と意見の概要」（第4回今後の高年齢者雇用に関する研究会 資料1）2011.5.9. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001bmon-att/2r9852000001bmvb.pdf>>; 今後の高年齢者雇用に関する研究会「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—」2011.6, p.5. 同 <<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fz36-att/2r9852000001fzaz.pdf>>

<sup>12</sup> 今後の高年齢者雇用に関する研究会 同上

<sup>13</sup> 八代尚宏「70歳雇用時代の正社員改革 上 定年制・年功賃金、矛盾広げる」『日本経済新聞』2019.9.11; 柳澤武「働き手・働き方の多様化と労働法（NUMBER 07）人生100年時代の高年齢者雇用」『ジュリスト』1524号, 2018.10, p.93.

<sup>14</sup> 森戸 前掲注(9), p.181.

<sup>15</sup> 「労働契約法」（平成19年法律第128号）第16条

<sup>16</sup> 森戸 前掲注(9), p.177.

<sup>17</sup> 経緯については、菅野 前掲注(7), pp.106-107等を参照した。

<sup>18</sup> 女性の老齢厚生年金の支給開始年齢は、55歳に据え置かれた。その後、1985年の年金制度改正により、2000年まで段階的に、60歳へ引き上げられた。

<sup>19</sup> 継続雇用制度には、再雇用制度のほか、定年に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する勤務延長制度がある。

<sup>20</sup> 濱口桂一郎『日本の雇用と中高年』筑摩書房, 2014, p.99.

表1 高年齢者雇用安定法と公的年金制度の主な改正内容（年金制度は支給開始年齢に係るもの）

法改正年	高年齢者雇用安定法	公的年金制度（老齢厚生年金）
1986年	「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」から「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に名称を変更。60歳以上定年を努力義務化（1986年10月施行）。	
1990年	65歳までの再雇用を努力義務化（1990年10月施行）。	
1994年	60歳以上定年を義務化（1998年4月施行）。65歳までの継続雇用を努力義務化（1995年4月施行）。*	定額部分の支給開始年齢を60歳から65歳まで段階的に引上げ（2001～2013年度**）。
2000年	65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善等）導入の努力義務化（2000年10月施行）。	報酬比例部分の支給開始年齢を60歳から65歳まで段階的に引上げ（2013～2025年度**）。
2004年	65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止）導入を義務化***。ただし、労使の協定があれば、企業が勤務成績等の基準を定めて継続雇用制度の対象者を選定する制度を適法なものとして規定。（2006年4月施行）	
2012年	継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止（経過措置あり****）。ただし、継続雇用先の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを創設。（2013年4月施行）	

\* 65歳までの雇用継続を援助促進するため、1994年の高年齢者雇用安定法の改正と併せて雇用保険法も改正し、60歳以降賃金が下落した高齢者にその一部を補填する高年齢雇用継続給付を創設。

\*\* いずれも男性の場合。女性は5年遅れで実施。

\*\*\* 対象年齢は、定額部分の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせて、2013年度までに段階的に引上げ。

\*\*\*\* 経過措置の対象年齢は、報酬比例部分の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせて、2025年度までに段階的に引上げ。

（出典）「高年齢者雇用の現状等について」（第88回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会 資料1）2019.9.27, p.5. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000551650.pdf>> 等を基に筆者作成。

## 2 高年齢者雇用確保措置

### (1) 現状

このような経緯を経て現在、高年齢者雇用安定法において、定年を65歳未満に定めている事業主は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じることとされている。高年齢者雇用確保措置導入の義務化の効果もあって<sup>21</sup>、60～64歳の就業率は2019年時点で70.3%に達しており<sup>22</sup>、国際的に見ても高い水準にある<sup>23</sup>。ただし、高年齢者雇用確保措置実施済み企業のうち、77.9%の企業が継続雇用制度の導入を選択しており、定年の引上げは19.4%、定年制の廃止も2.7%にとどまる<sup>24</sup>。特に大企業（従業員301人以上）に限れば、継続雇用制度の導入が占める比率は88.4%にのぼる<sup>25</sup>。継続雇用制度の大半

<sup>21</sup> 近藤 前掲注(1), pp.136-137.

<sup>22</sup> 総務省統計局「労働力調査（基本集計）2019年（令和元年）平均（速報）」2020.1.31, p.7. <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf>>

<sup>23</sup> 欧米主要国における2018年時点の60～64歳の就業率は、アメリカ55.5%、イギリス54.2%、フランス30.8%、ドイツ60.3%である（労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較 2019』2019, pp.91-93）。

<sup>24</sup> 「令和元年「高年齢者の雇用状況」集計結果 別表」p.12, 2019.11.22. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000569182.pdf>>

<sup>25</sup> 同上

は、再雇用制度である<sup>26</sup>。

## (2) 継続雇用後の労働条件

### (i) 規制の状況

継続雇用後の労働条件（賃金や労働時間等）につき、高齢者雇用安定法に具体的な規制の定めはない。ただし、事業主に定年退職者の希望どおりの労働条件を用意する義務はなく、合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件の合意が得られず継続雇用が成立しない場合でも、同法違反とはならないという行政解釈が示されている<sup>27</sup>。

また、いわゆる「同一労働同一賃金」に関し、再雇用制度では一般的に、60歳の定年到達後、嘱託社員等として1年ごとに契約を更新するため<sup>28</sup>、有期・無期契約労働者間の待遇差は、仕事内容・責任、人事異動の有無・範囲及びその他の事情に照らして不合理であってはならないとする労働契約法第20条（いわゆる「均衡待遇規定」）との関係が生じ得る<sup>29</sup>。定年退職後に有期契約で再雇用された嘱託社員が、仕事内容・責任及び人事異動の有無・範囲が同じである無期契約の正社員との間の労働条件（諸手当等）の相違が同法第20条に反する不合理なものであると訴えた長澤運輸事件の最高裁判決は、定年退職後の再雇用であることはその他の事情に該当するとし、労働条件の相違の大半は不合理ではないと判断した<sup>30</sup>。なお、当該嘱託社員の年収は、定年前の約8割であった。

### (ii) 仕事内容及び賃金の実態

以下では、こうした規制下における仕事内容及び賃金の実態について見ていく。まず、仕事内容については、労働政策研究・研修機構による60歳代の者を対象とした調査（以下「個人調査」という。）によれば、定年到達時の雇用継続の前後で変わっていないとする者が最も多い一方、責任の重さが変わったとする者も比較的大きな

表2 定年到達時雇用継続前後での仕事の内容の変化の有無 (%)

全く別の業務分野の仕事に変わった	6.5
同じ分野の業務ではあるが、責任の重さが変わった	35.9
業務内容の一部が変わった	2.9
変わっていない	50.3
その他	0.5
無回答	3.8

(注) 55歳当時雇用者で定年経験者のうち定年後再雇用等で雇用継続された者に尋ねた結果。

(出典) 「『60代の雇用・生活調査』結果」2015.1.30, p.9. 労働政策研究・研修機構 HP <<https://www.jil.go.jp/press/documents/20150130.pdf>> を基に筆者作成。

<sup>26</sup> 一律定年制を定めている企業で継続雇用制度がある企業のうち、制度別の有無を見ると、定年に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する勤務延長制度のみが9.0%、再雇用制度のみが72.2%、両制度併用が11.8%となっている（厚生労働省 前掲注(5), p.19.）。

<sup>27</sup> 「高齢者雇用安定法 Q&A（高齢者雇用確保措置関係） Q1-9」厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>>

<sup>28</sup> 高齢・障害・求職者雇用支援機構ほか「65歳超雇用推進マニュアル—高齢者の戦力化のすすめ—その3」2019.2, p.15. <<https://www.jeed.or.jp/elderly/data/q2k4vk000000tf3f-att/q2k4vk0000024uj4.pdf>> なお、再雇用制度における労働時間は、短時間、短日数もあるものの、フルタイムが多い。

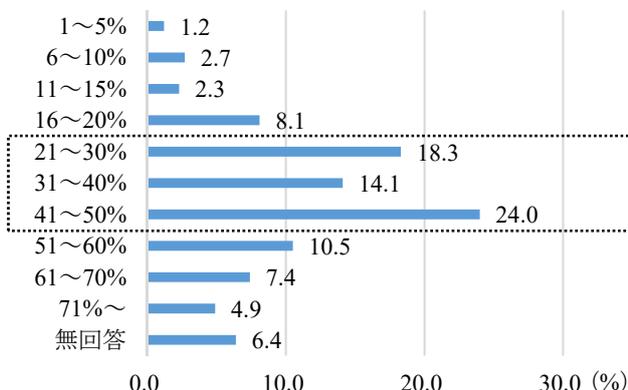
<sup>29</sup> 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、労働契約法第20条は削除され、現行の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）第8条と合わせて、新たな「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。2020年4月施行、ただし中小企業は2021年4月施行。）の第8条となる。また、現行ではパートタイム労働者についてのみ設けられている、いわゆる「均等待遇規定」（仕事内容・責任及び人事異動の有無・範囲が正社員と同じ場合に差別的取扱いを禁止する規定。パートタイム労働法第9条。）について、働き方改革関連法により有期雇用労働者も対象に追加された（パートタイム・有期雇用労働法第9条）。

<sup>30</sup> 平成30年6月1日最高裁判所第二小法廷判決

比率を占めている（表2）。

次に、個人調査により、その前後の賃金の変化を見ると、減少したとする者が81.0%を占めている<sup>31</sup>。その半数超は2～5割の減少である（図1）。ただし、60歳到達時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳代前半で一定の要件を満たす者には、雇用保険の高年齢雇用継続給付が支給される<sup>32</sup>。同給付は、65歳までの雇用継続の援助促進を目的に導入されたものだが、その存在が賃金減少の一因になっていると言われており<sup>33</sup>、その存続については賛否両論がある<sup>34</sup>。さらに、賃金低下分を補填し得るものとして、後述の在職老齢年金もある。また、労働政策研究・研修機構による企業を対象とした調査によれば、60歳代前半の従業員を対象とした評価制度を導入済みの企業は26.3%にすぎず、しかも評価を賃金に反映させているのはその半分程度である<sup>35</sup>。こうした賃金の減少については、個人調査によると、是認派と否認派が拮抗した状況となっている（表3）。

図1 定年到達時雇用継続前後での賃金が減少した場合の減額率



(注) 55歳当時雇用者で定年経験者のうち定年後再雇用等で雇用継続された際に賃金が減少した者に尋ねた結果。  
 (出典) 「『60代の雇用・生活調査』結果」2015.1.30, p.10. 労働政策研究・研修機構 HP <<https://www.jil.go.jp/press/documents/20150130.pdf>> を基に筆者作成。

今後、人口減少社会が進展する中で労働力人口も減少し、生産性の向上が求められていく中で、高齢者が納得して働くことが生産性の向上につながるものと考

表3 賃金が下がったことについての考え (複数回答、%)

容認 意見	雇用が確保されるのだから、賃金の低下はやむを得ない	48.5
	仕事によって会社への貢献度は異なるので賃金が変わるのは仕方がない	14.0
	仕事は全く別の内容に変わったのだから、賃金の低下は仕方がない	5.9
容認 意見 なし	仕事がほとんど変わっていないのに、賃金が下がるのはおかしい	30.2
	会社への貢献度が下がったわけではないのに賃金が下がるのはおかしい	20.6
	仕事の責任の重さがわずかに変わった程度なのに、下がりすぎだ	16.6
	在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るといって下げるのはおかしい	14.8
	その他	8.3
	無回答	1.2

(注) 55歳当時雇用者で定年経験者のうち定年後再雇用等で雇用継続された際に賃金が減少した者に尋ねた結果。

(出典) 「『60代の雇用・生活調査』結果」2015.1.30, p.11. 労働政策研究・研修機構 HP <<https://www.jil.go.jp/press/documents/20150130.pdf>> 等を基に筆者作成。

<sup>31</sup> 「『60代の雇用・生活調査』結果」2015.1.30, p.9. 労働政策研究・研修機構 HP <<https://www.jil.go.jp/press/documents/20150130.pdf>>

<sup>32</sup> 支給額は、賃金減少率が61%以下の場合には賃金の15%相当額、61%超75%未満の場合には15%から一定の割合で遞減する率を乗じた額である。

<sup>33</sup> 田原孝明「高齢者雇用をめぐる現状と課題—企業の人事労務管理を中心に—」『Business Labor Trend』2017.5, p.7. <<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2017/05/002-017.pdf>>

<sup>34</sup> セーフティネットの観点から高年齢雇用継続給付を継続すべきとの意見がある一方で、同給付は高齢者の本格的な活躍を阻害する側面があり、廃止する方向で検討することが望ましいとの意見もある。こうした中、2020年の常会に、2025年度から同給付を縮小することを盛り込んだ雇用保険法改正案が提出されている。（日本労働組合総連合会『2020～2021年度【2019年7月～2021年6月】政策・制度要求と提言』2019.6, p.74. <[https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku\\_jitsugen/data/yokyu\\_teigen2020.pdf?0614](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/data/yokyu_teigen2020.pdf?0614)>; 山田久「シニアの活躍促進に向けた人材戦略—国際比較からの視点—」『Research Report』No.2018-001, 2018.6.25, p.15. 日本総合研究所 HP <<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchreport/pdf/10529.pdf>>; 「雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要」厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/000591657.pdf>> 等)

<sup>35</sup> 労働政策研究・研修機構編『高齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（JILPT調査シリーズ No.156）2016,

えられる<sup>36</sup>。しかしながら、実際は、日本経済団体連合会の調査によると、多くの企業で再雇用後の処遇の低下や役割の変化等による高齢者の意欲の低下が生じている<sup>37</sup>。

### Ⅲ 70歳までの就業機会の確保

#### 1 2012年高年齢者雇用安定法改正後の状況

前述のとおり、2012年の高年齢者雇用安定法の改正によって、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入が義務化された一方、2014年には団塊の世代（1947～1949年生まれ）全体が65歳以上となった。そして、内閣府の調査によれば、60歳以上で仕事をしている者の79.7%が65歳を超えても収入を伴う仕事をするのを望んでいたものの<sup>38</sup>、2014年の65歳以上の就業率は20.8%にすぎず<sup>39</sup>、多様な技術や経験を持つ高齢者の就労意欲が十分に活用されていない状況となっていた。そこで、「ニッポン一億総活躍プラン」（2016年6月2日閣議決定）<sup>40</sup>において、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていくことが打ち出され、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）<sup>41</sup>においても、同趣旨の方針が示された。また、「人づくり革命 基本構想」（2018年6月人生100年時代構想会議）<sup>42</sup>では、高齢者の身体年齢が若くなっていることも踏まえ、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備を進めることが打ち出された。ニッポン一億総活躍プランを受けて創設された65歳超雇用推進助成金<sup>43</sup>等の効果もあって<sup>44</sup>、65歳以上の就業率は近年上昇傾向にあるものの、2019年時点では24.9%にとどまっている<sup>45</sup>。

こうした中、2018年10月に発足した第4次安倍改造内閣は、全世代型社会保障への改革が不可欠であるとした。そして、未来投資会議で65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を進め、「成長戦略実行計画」及び「骨太の方針 2019」において具体的な方針が示された。具体的な方針は、「全世代型社会保障検討会議中間報告」にも明記されている。

pp.35-36. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/156.pdf>>

<sup>36</sup> 労働政策研究・研修機構編『人口減少社会における高齢者雇用』（JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.2）2017, pp.11-12.

<sup>37</sup> 60歳定年後、継続雇用を選択した60～65歳のホワイトカラーの配置・活躍促進に当たって現在生じている問題として、53.4%の企業が「再雇用後の処遇の低下・役割の変化等により、モチベーションが低下」を挙げている（複数回答。日本経済団体連合会「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み」2016.5.17, pp.8-9. <[https://www.keidanren.or.jp/policy/2016/037\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2016/037_honbun.pdf)>）。

<sup>38</sup> 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）「高齢者の日常生活に関する意識調査結果」2015.3, p.22. <<https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h26/sougou/zentai/pdf/s2-1-1.pdf>> ただし、仕事をしている者に限定しなければ55.3%となる。

<sup>39</sup> 総務省統計局 前掲注(22)

<sup>40</sup> 「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）首相官邸 HP <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>>

<sup>41</sup> 「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）同上 <<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>>

<sup>42</sup> 人生100年時代構想会議「人づくり革命 基本構想」2018.6. 同上 <<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/pdf/torimatome.pdf>>

<sup>43</sup> 65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入等を行う事業主に対して支給される助成金。

<sup>44</sup> 厚生労働省職業安定局雇用政策課・厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課「詳説・働き方改革（第9回）高齢者の就業促進、転職・再就職支援一定年延長、労働移動の円滑化など」『厚生福祉』6492号, 2019.6.4, p.2.

<sup>45</sup> 総務省統計局 前掲注(22) もともと、国際的に見ると日本における65歳以上の就業率は高い。欧米主要国では2018年時点で、アメリカ18.9%、イギリス10.5%、ドイツ7.4%、フランス3.0%である（労働政策研究・研修機構編 前掲注(23)）。なお、66歳以上働ける制度のある企業は、2019年6月時点で30.8%である（「令和元年「高齢者の雇用状況」集計結果 別表」前掲注(24), p.15.）。

## 2 70歳までの就業機会確保に向けた法整備の概要

「全世代型社会保障検討会議中間報告」<sup>46</sup>では、70歳までの就業機会確保に係る法整備を二段階に分けた上で、まず2020年の常会において、第一段階の法案提出を図るとしている。第一段階では、定年の引上げなどの選択肢だけでなく、他企業への再就職の実現といった新たな選択肢も明示した上で、事業主としていずれかの措置を制度化する努力規定を設ける。多様な選択肢としたのは、健康状態等の個人差のほか<sup>47</sup>、人件費等の負担が増えるという企業側の懸念に配慮したためである<sup>48</sup>。第二段階では、第一段階の進捗を踏まえて、義務化のための法改正を検討する。

第一段階の法案（高年齢者雇用安定法改正案）では、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（図2）のいずれかを講じることを企業の努力義務としている（2021年4月施行）。

図2 65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置

- |  |
|--|
| ① 定年の引上げ<br>② 継続雇用制度の導入（子会社・関連会社等以外の他の事業主との継続雇用契約（②'）を含む。）<br>③ 定年制の廃止<br>④ 労使で同意した上での創業支援等措置（創業（フリーランス・起業）する者と継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入 |
|--|

（注）下線は、65歳までの高年齢者雇用確保措置にはなかった新たな選択肢。

（出典）「雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要」厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/000591657.pdf>>等を基に筆者作成。

なお、「全世代型社会保障検討会議中間報告」では、70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行わないが、60歳から70歳まで選択可能となっている年金受給開始時期の上限を75歳に引き上げるとともに、在職老齢年金制度の見直しを行うとしている<sup>49</sup>。

## 3 法整備に対する意見・課題

高年齢者雇用安定法改正案で示された選択肢（図2の①～④）に対する意見・課題を以下に整理する。

### (1) 新たな選択肢

#### (i) 他の事業主との継続雇用契約（図2の②'）

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）第9条により、事業主が募集・採用において年齢制限を設けることは原則禁止とされているものの、約7割の企業では高齢者の採用に積極的でないと調査がある<sup>50</sup>。さらに、高齢者を対象とする求人の仕事内容は低賃金の単純労働が中心で、キャリアを生かせる仕事は少ない<sup>51</sup>。このため、高齢者の再就職のハードルは高い。こうした状況の中で、厚生労働省は、全国の主要なハローワーク240か所に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳

<sup>46</sup> 全世代型社会保障検討会議 前掲注(4), p.7.

<sup>47</sup> 「第27回未来投資会議 茂木経済再生担当大臣記者会見要旨」2019.5.15. 首相官邸 HP <<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai27/interview.html>>

<sup>48</sup> 「70歳まで就労 多様な選択肢」『読売新聞』2019.6.18.

<sup>49</sup> 全世代型社会保障検討会議 前掲注(4), pp.5-6.

<sup>50</sup> リクルートジョブズジョブズリサーチセンター「【基本報告書】シニア層の就業実態・意識調査 2018—企業編—」2018.5, p.42. <<https://jbrc.recruitjobs.co.jp/data/pdf/pdf201805111237.pdf>>

<sup>51</sup> 「高齢者の就業 ミスマッチ」『読売新聞』2018.10.29; 「中小企業への人材流動に期待」『産経新聞』2018.12.30.

以上の求職者に対する再就職支援や求人開拓等を重点的に実施している<sup>52</sup>。

高齢者が希望する職種と企業の求人とのミスマッチを解消する方法として、a) 高齢者向けの労働者派遣システムを構築すること<sup>53</sup>、b) 人手不足が深刻化しその影響が事業展開や黒字状態での廃業にまで及んでいる中小企業において高齢者人材を活用することが必要とされているところだが<sup>54</sup>、b) につき、他の事業主との継続雇用契約が新たな選択肢として加えられた（図2の②'）ことが、中小企業にとっては経験豊かな人材を呼び込むチャンスになると指摘されている<sup>55</sup>。他方、中小企業からは、従業員の再就職を依頼できる取引先がないとの声も上がっている<sup>56</sup>。

## （ii）創業支援等措置（図2の④）

多くの者が起業等のベンチャー型就労に人生後半で挑戦できるとは思えないとの見方がある<sup>57</sup>。企業側においても、共同通信社が2019年7月に行った調査によると、政府が「骨太の方針2019」で示した70歳までの就業機会確保策のうち、検討中又は実施済みの施策として「起業支援」を挙げた企業は4%、「フリーランス契約への資金提供」及び「社会貢献活動参加への資金提供」はそれぞれ1%にすぎない（複数回答）<sup>58</sup>。また、フリーランス等の雇用関係によらない働き方は、「労働安全衛生法」（昭和47年法律第57号）等の保護が及ばないこともあり、就業者保護の観点からセーフティネットの構築を図るべきだとの指摘がある<sup>59</sup>。

## （2）従来の選択肢（図2の①～③（②'を除く））

新たな選択肢が用意されたものの、実際は継続雇用制度等の従来と同じ手法により同じ企業で働く者が多くなることが見込まれる<sup>60</sup>。このため、すでに多くの企業で見直しが進んでいる年功賃金の更なる見直しは避けられず、業績への貢献に見合った賃金体系になれば、定年延長や処遇の見直しを円滑に進めやすくなるとの意見がある<sup>61</sup>。さらに、業績への貢献に応じて賃金を支払うためには、人事評価制度の整備が重要だという指摘もある<sup>62</sup>。

年功賃金を見直す方法としては、職業技能を習得していない状態で入社し、OJTで技能を身に付けつつある若年期の年功賃金は維持し、壮年期以降の賃金制度を個々の労働者が従事する職務

<sup>52</sup> 内閣官房一億総活躍推進室・働き方改革実現推進室「ニッポン一億総活躍プラン・働き方改革実行計画フォローアップ（概要）」（「ニッポン一億総活躍プラン」フォローアップ会合・働き方改革フォローアップ会合 合同会合 資料1）2019.5, pp.24-25. 首相官邸 HP <<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/followup/dai2/siryou1.pdf>> 等。2020年度までに300か所まで増設する目標を掲げている。このほか、再就職支援として、65歳以降に新たに雇用される者への雇用保険の適用（2017年1月～）、産業雇用安定センターにおける高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業（60歳以上の者のキャリア等の情報を登録し、企業とのマッチングを図るもの）の実施等が行われている。

<sup>53</sup> 濱口桂一郎「「追い出し部屋」のない社会に 高齢者を活かす雇用システム改革とは」『中央公論』133巻7号, 2019.7, p.43.

<sup>54</sup> 『産経新聞』前掲注(51)

<sup>55</sup> 「70歳まで働くなら七つの選択肢」『朝日新聞』2019.5.20.

<sup>56</sup> 「「70歳定年法」新たに4項目」『日本経済新聞』2020.1.4.

<sup>57</sup> 熊野英生「「70歳まで働ける社会」国民感覚との耐えがたいズレ」2019.6.5. 毎日新聞「経済プレミア」HP

<sup>58</sup> 「働き方 課題多く」『東京新聞』2019.8.14. なお、「骨太の方針2019」では、高年齢者就業確保措置の④に相当する選択肢は、「個人とのフリーランス契約への資金提供」、「個人の起業支援」及び「個人の社会貢献活動参加への資金提供」とされていた。

<sup>59</sup> 相原康伸「「雇用対策基本問題部会報告」に対する談話」2019.12.25. 日本労働組合総連合会 HP <[https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/article\\_detail.php?id=1084](https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/article_detail.php?id=1084)>

<sup>60</sup> 「論説 70歳まで働く 企業、個人ともに備えを」『佐賀新聞』2019.5.18.

<sup>61</sup> 同上

<sup>62</sup> 「主張 高年齢者雇用 職務に応じた待遇整備を」『産経新聞』2020.2.6.

に応じたものに移行する方法が提示されている<sup>63</sup>。ただし、年功賃金の背景には家族を扶養するための生活給の考え方があり、この方法は最も子どもの教育費がかさむ中年期の賃金引下げにつながりかねないため、当該費用を社会的に支えていく社会保障制度の確立が必要不可欠とされている<sup>64</sup>。労働者にとっても、IT化や国際化により求められる技術や能力が常に変化する中で、自らの価値を高める努力が必要であり、よりよい労働条件を求めて転職することも更に増えることから、学び直しや職業能力を高めるための支援等、政府の役割が一段と重要になると指摘されている<sup>65</sup>。

また、上述の意見と同様に、大部分が同一企業内で継続して雇用することが前提になるとした上で、企業は高齢者を戦力化するための活用・処遇等の人事管理について、高齢者は働き方やキャリアの作り方について、それぞれ試行錯誤している段階にあるため、70歳までの就業機会確保策を直ちに講じれば、企業は、「Ⅱ-2-(2)-(ii)」で述べたような労働意欲が低い高齢者を大量に抱え、競争力に悪影響を及ぼすことになるとの指摘もある<sup>66</sup>。

このほか、高年齢者雇用安定法は定年制の存在を前提としており、定年制の廃止はあくまでも高年齢者雇用確保措置の選択肢の一つという位置付けだが、Ⅰにおいて述べたように定年制そのものを廃止すべきであるとの主張もある<sup>67</sup>。

#### 4 高齢者の雇用促進に向けたその他の主な課題

##### (1) 労働災害

働く高齢者の増加に伴い、図3のとおり労働災害も増え、2018年の60歳以上の労働災害発生数は全体の約4分の1を占めた<sup>68</sup>。しかも、高齢者の労働災害発生率は若年者に比べて高く、労働災害に被災した場合の休業見込期間も年齢が上がるほど長くなる<sup>69</sup>。それにもかかわらず、2016年時点で50歳以上の労働者の労働災害防止対策に取り組んでいる事業所は55.7%にすぎず<sup>70</sup>、高齢者が安心して働ける職場づくりが課題となっている。

<sup>63</sup> 濱口 前掲注(53), pp.38-39.

<sup>64</sup> 同上, pp.37, 39.

<sup>65</sup> 『佐賀新聞』前掲注(60) 厚生労働省は、2020年度から、労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組を支援する拠点（キャリアサポートセンター（仮称））を整備し、特に40歳以上の中高年及びシニア層並びに企業に対してキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を実施するとともに、65歳超の者の継続雇用支援のため、高齢・障害・求職者雇用支援機構が全国の公共職業能力開発施設（ポリテクセンター等）に設置した生産性向上人材育成支援センターで、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練を実施する予定である。

<sup>66</sup> 崎山みゆき・今野浩一郎「日本の議論 70歳まで雇用継続」『産経新聞』2019.6.29.

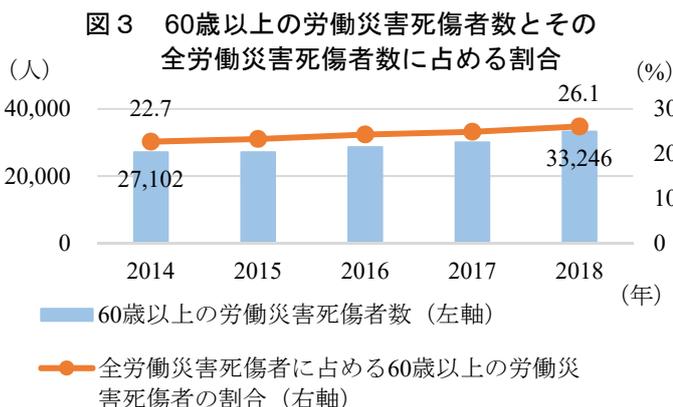
<sup>67</sup> 八代 前掲注(13) 定年制についてはこのほか、技術革新の速度が上がり、働く期間が長期化する中、一つの職場で何十年も同じ仕事を続けることが難しくなっているため、40歳定年制を導入し、学び直しやスキルアップの機会を持つことが当たり前の社会にする必要があるとの指摘もなされている（柳川範之「働き方進化論 社会保障で学び直し支援 能力高め「40歳定年」」『日本経済新聞』2019.10.31等。）。

<sup>68</sup> 死傷災害（休業4日以上）全体の発生状況を業種別で見ると、小売業等の第三次産業が占める割合が増加しており、2018年時点で47%に達している（「高年齢労働者の雇用・就業と労働災害の現状」（第1回人生100年時代に向けた高年齢労働者の安全と健康に関する有識者会議 資料2）2019.8.5, p.14. 厚生労働省 HP <[https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/100years\\_genjou.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/100years_genjou.pdf)>）。

<sup>69</sup> 同上, pp.12, 15. 70歳前後の労働災害発生率は、30歳前後と比べて、男性は2倍、女性は5倍にもなる。中でも、転倒災害及び墜落・転落災害の発生率が若年者より高い傾向にある（「高齢者の身体機能等の現状」（第2回人生100年時代に向けた高年齢労働者の安全と健康に関する有識者会議 資料3）2019.10.3, p.10. 同上 <[https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/jinsei100\\_2\\_3.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/jinsei100_2_3.pdf)>）。

<sup>70</sup> 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策担当）付参事官（雇用・賃金福祉統計担当）付賃金福祉統計室編『労働安全衛生調査（実態調査）報告 平成28年』厚生労働省政策統括官（統計・情報政策担当），2018, p.160. 事業所規模別に見ると50人未満、産業別に見ると卸売業・小売業等の第三次産業における割合が低い（同, pp.160, 164.）。

このため、厚生労働省及び中央労働災害防止協会は、2018年6月、50歳以上の労働者の安全と健康確保のためのチェックリストを活用した職場改善ツール「エイジアクション100」<sup>71</sup>を作成した。しかし、対策を講じるかどうかは企業任せになっているのが実情である<sup>72</sup>。このような状況の下で、2020年1月、厚生労働省の有識者会議は、高齢者が働きやすい職場環境を実現するため、労使の取組を促進するためのガイドラインを取りまとめることが適当であると、ガイドラインに盛り込むべき事項を掲げた報告書<sup>73</sup>を取りまとめた。この報告書を踏まえ、同省は2019年度中にガイドラインを策定する予定である<sup>74</sup>。



(注) 休業4日以上之死傷者数。

(出典) 「業種別年齢別労働災害発生状況(12月末累計)」厚生労働省「労働者死傷病報告」による死傷災害発生状況(平成26～30年確定値) 職場のあんぜんサイト HP <<https://anzen.nfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/anst00.htm>> を基に筆者作成。

## (2) 在職老齢年金

60歳以上で老齢厚生年金の受給権者が在職中の場合、賃金(ボーナス込み)と年金額の合計月額が60歳代前半であれば28万円、65歳以上であれば47万円を超える者は、年金額の全部又は一部が支給停止される(在職老齢年金制度)。

在職老齢年金制度をめぐっては、同制度による年金の支給停止によって高齢者の就労意欲が損なわれており、65歳以上の制度の廃止等、制度を見直すべきとの意見がある<sup>75</sup>。その一方で、内閣府の推計によれば、60歳代後半では、在職老齢年金制度が就業選択に及ぼす影響は小さいとされている<sup>76</sup>。また、高所得者の優遇につながる可能性もある<sup>77</sup>。その上、現行制度での支給停止額は60歳代前半で約4800億円、65歳以上で約4100億円にのぼるが<sup>78</sup>、制度の見直しによ

<sup>71</sup> 中央労働災害防止協会「エイジアクション100—生涯現役社会の実現につながる高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善に向けて—」2018.6. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/000364583.pdf>>

<sup>72</sup> 「安全対策の整備急務」『毎日新聞』2019.6.14.

<sup>73</sup> 人生100年時代に向けた高年齢労働者の安全と健康に関する有識者会議「人生100年時代に向けた高年齢労働者の安全と健康に関する有識者会議報告書—エイジフレンドリーな職場の実現に向けて—」2020.1.17. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000585317.pdf>>

<sup>74</sup> このほか、新たな高齢者の労働災害防止策として、中小企業への支援を目的としたエイジフレンドリー補助金(仮称)の創設等が予定されている。

<sup>75</sup> 高山憲之「論点「働く」と年金減見直しの時」『読売新聞』2019.9.5. 働いて年金受給年齢を繰り下げると年金額は増えるが、その加算額は、在職老齢年金制度により支給停止されていた額を除いて計算することとされている。同制度は、賃金に応じて年金額が支給停止されることによる就労抑制効果を持つだけでなく、繰上げ受給のメリットも削いでいるとし、見直しを主張する意見もある。(清家篤「時事評論 生涯現役社会に向けた未来投資会議の提言」『週刊社会保障』3006号, 2019.1.21, p.29.)

<sup>76</sup> 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)「60代の労働供給はどのように決まるのか?—公的年金・継続雇用制度等の影響を中心に—」(政策課題分析シリーズ 16)2018.7, p.要旨7. <<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2018/09seisakukadai16-0.pdf>>

<sup>77</sup> 「全世代社保 議論を本格化」『読売新聞』2019.10.8.

<sup>78</sup> 厚生労働省年金局「在職老齢年金制度の見直し」(第11回社会保障審議会年金部会 資料1)2019.10.9, p.2. <<http://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000555792.pdf>>

って将来世代の給付水準を引き下げる弊害も指摘されている<sup>79</sup>。こうした状況の下、政府は、60歳代前半の基準額を47万円へ引き上げる方針を示している<sup>80</sup>。なお、老齢厚生年金の支給開始年齢は、前述のとおり、段階的に65歳へ引き上げられており、60歳代前半を対象とした在職老齢年金制度は、それが完了する2025年度<sup>81</sup>に終了する。

### (3) 多様な働き方の整備

体力の衰えや病気、あるいは配偶者や親の介護でフルタイム勤務が難しい高齢者もいるため、企業は、短時間勤務を始めとした多様な働き方を整備する必要があると指摘されている<sup>82</sup>。

## IV 欧米主要国における定年制

### 1 アメリカ

連邦法としては、「雇用における年齢差別禁止法」<sup>83</sup>により、企業規模20人以上<sup>84</sup>の事業主等が、40歳以上の労働者に対して年齢を理由とする雇用に関する差別を行うことが禁止されており、40歳以上の定年制を設けることは違法となる<sup>85</sup>。ただし、認められるケースとして、民間企業の場合は、パイロット等一定の年齢であることが特定の事業の正常な運営のために合理的に必要とされる際に定年制を設ける場合や<sup>86</sup>、退職直前の2年間、上級管理職等に就いており、かつ、年間44,000ドル以上の退職年金等を受け取れる65歳以上の者を強制退職させる場合<sup>87</sup>がある。

### 2 欧州主要国

EUでは、「一般雇用均等指令」(2000/78/EC)<sup>88</sup>により、年齢に基づく雇用・職業に関する直接差別及び間接差別等が禁止されている<sup>89</sup>。他方、同指令第6条第1項において、加盟国は、年齢に基づく取扱いの相違が、国内法の文脈において、合法的な目的によって客観的かつ合理

<sup>79</sup> 「世代対立 進めぬ年金改革」『日本経済新聞』2019.11.14。将来世代の給付水準の引下げは、マクロ経済スライド(固定した保険料率の中で長期的な給付と負担の均衡を図るために導入されたもの)による給付水準の調整が長期化することによって生じるものである(神田慶司・佐川あぐり「在職老齢年金の見直しは必要か」『DIR Public Policy Research Note』2018.8.20, pp.8-9。大和総研グループHP <[https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/social-securities/20180820\\_020268.pdf](https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/social-securities/20180820_020268.pdf)> 等。)

<sup>80</sup> 全世代型社会保障検討会議 前掲注(4), p.6。

<sup>81</sup> 男性の場合。女性は2030年度。

<sup>82</sup> 「はたらくα 高齢者の労働安全 下 包丁使う人には保護手袋」『毎日新聞』2020.1.20。

<sup>83</sup> Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. §§621-634

<sup>84</sup> アメリカでは大半の州に独自の年齢差別禁止法が存在するが、その多くは対象を20人未満の企業としている(David Neumark et al., “Do State Laws Protecting Older Workers from Discrimination Reduce Age Discrimination in Hiring? Evidence from a Field Experiment,” *Journal of Law and Economics*, vol.62, May 2019, pp.388-389. <<http://www.economics.uci.edu/~dneumark/JLE%20paper.pdf>>)。

<sup>85</sup> アメリカについては、労働政策研究・研修機構編 前掲注(23), p.165; 山崎隆志「雇用における年齢差別禁止への内外の取組状況」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』446号, 2004.3.31, pp.6-7. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digi\\_depo\\_1000740\\_po\\_0447.pdf?contentNo=1](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digi_depo_1000740_po_0447.pdf?contentNo=1)> 等を参照した。

<sup>86</sup> 29 U.S.C. §623(f)(1)

<sup>87</sup> 29 U.S.C. §631(c)(1)

<sup>88</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

<sup>89</sup> EUについては、濱口桂一郎, 労働政策研究・研修機構編『EUの労働法政策』労働政策研究・研修機構, 2017, pp.510-515; 山崎 前掲注(85), pp.7-8 等を参照した。

的に正当化され、かつその目的を達成する手段が適切で必要なものである場合には、差別を構成しないものとしてとることができる」とされ、そうした場合<sup>90</sup>が例示されている。定年制はそこに挙げられていない。ただし、前文において本指令は退職年齢を規定する国内規定を妨げないとされている。

## (1) イギリス

上述の EU の指令を受けて制定された 2006 年雇用平等規則<sup>91</sup>において、年齢を理由とする雇用及び職業訓練の直接差別及び間接差別等が禁止されたものの、事業主への配慮から標準退職年齢 (default retirement age. 65 歳) も設けられ、労働者にその年齢を超えて就労する権利を行使する機会を付与することを前提に、当該年齢以上で定年退職させることが適法と認められていた<sup>92</sup>。しかし、2011 年雇用平等規則<sup>93</sup>により標準退職年齢は廃止されている。ただし、定年制が適法な目的を達成しようとするものであり、かつ、その目的達成のためにとられた方法として均衡がとれていることを事業主が立証できれば、合法となる<sup>94</sup>。

## (2) フランス

労働法典に、年齢を理由とする、採用手続へのアクセス等からの排除、懲戒、解雇、能力開発、昇進、異動、契約更新等における直接的又は間接的な差別的取扱いを禁止する規定がある<sup>95</sup>。この規定は、前述の EU の指令等を国内法化した「差別防止法」(2001 年 11 月 16 日付)<sup>96</sup>及び「差別禁止法」(2008 年 5 月 27 日付)<sup>97</sup>により修正が重ねられたものである<sup>98</sup>。また、労働契約又は労働協約における、一定の年齢又は年金支給開始年齢に達したことにより自動的に雇用契約を終了する旨の規定は無効であると定められている<sup>99</sup>。ただし、事業主は、年金の満額支給開始年齢である 67 歳<sup>100</sup>に到達する労働者に対し、退職する意思があるか否かを書状で問い合わせることができる<sup>101</sup>。労働者に退職する意思がない場合、1 年後に再び問い合わせることが可能であり、この手続は労働者の 69 歳の誕生日まで繰り返すことができる<sup>102</sup>。労働者が 70 歳に達した場合は、本人の意思に関係なく退職を強制することができる<sup>103</sup>。

<sup>90</sup> ①若年者、高齢労働者、介護責任を有する者の雇用を促進・保護する場合、②勤続年数を基準とする賃金や一定職業への就労条件を一定年齢以上とする場合、③当該ポストに訓練や退職の前に合理的な雇用期間が必要とされることを根拠として、採用年齢の上限を設定する場合。

<sup>91</sup> The Employment Equality (Age) Regulations 2006 (No. 1031) 2010 年 10 月に同規則は、他の差別禁止法制と統合されて新たに制定された平等法 (Equality Act 2010 (c.15)) に組み込まれている。

<sup>92</sup> Doug Pyper, "Employment: Retirement Age," *Briefing paper*, Number 00961, 20 February 2013, pp.3, 6. <<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN00961/SN00961.pdf>> 等。

<sup>93</sup> The Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011 (No. 1069)

<sup>94</sup> Equality Act 2010 (c.15) §13(2); Pyper, *op.cit.*(92), p.4.

<sup>95</sup> Code du travail Article L. 1132-1 フランスについては、笹島芳雄「連載編 賃金の諸相 (第 26 回) 65 歳定年制と賃金 (9) 欧米主要国の定年年齢と年齢差別禁止法」『月刊人事労務』30 卷 11 号, 2018.11, pp.70-71 等を参照した。

<sup>96</sup> LOI n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

<sup>97</sup> LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

<sup>98</sup> 『海外情勢報告 2018 年』厚生労働省大臣官房, p.75. <<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-01.pdf>>

<sup>99</sup> Code du travail Article L. 1237-4

<sup>100</sup> 1955 年以降に生まれた者の場合。

<sup>101</sup> Code du travail Article L. 1237-5

<sup>102</sup> *ibid.*

<sup>103</sup> 『海外情勢報告 2018 年』前掲注(98), p.67.

### (3) ドイツ

社会法典第6編において、労働者が通常の年金支給開始年齢（2018年末時点で65歳7か月）<sup>104</sup>に到達する前の年金を請求できる時点において解雇予告なしに雇用関係を終了させる契約（年金受給年齢による定年制）は、当該契約が当該時点から遡って3年以内に締結されていない、又は同3年以内に労働者が追認していない限り、労働者が通常の年金支給開始年齢に達した際に雇用関係を終了させる契約とみなすと規定されている<sup>105</sup>。また、前述のEUの指令等を国内法化した「一般平等待遇法」（2006年8月施行）においては、年齢による職業生活における不利益待遇を禁止しているものの、異なる待遇が許される場合の一つとして年金受給年齢による定年制を例示している<sup>106</sup>。こうした規制の下で、ドイツでは、契約や労働協約により、通常の年金支給開始年齢到達時点で雇用関係が予告なしに自動的に終了する旨を規定する場合が一般的となっている<sup>107</sup>。

### おわりに

60歳代前半の就業率は高まっているものの、多くの企業で再雇用後の処遇低下等による高齢者の労働意欲の低下が生じている。こうした中、70歳までの高年齢者就業確保措置を講ずることを企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法改正案には社外での就業継続も含まれているが、実際は多くの者が社内での雇用継続になるとの意見もある。もしそうだとすれば、年功賃金の見直しや人事評価制度の整備が課題となるとともに、労働者に対する学び直しや職業能力を高めるための支援が一段と重要になる。また、高齢者の雇用を促進する際には、労働災害の防止、在職老齢年金の扱い、多様な働き方の確保等も課題となる。

なお、前述のとおり、60歳以上で仕事をしている者の大半が、65歳を超えても収入を伴う仕事をすることを望んでいる。ただし、60歳代の者が現在仕事をしている動機のうち最も主なものは経済上の理由が最も多く、58.8%を占めているとされる<sup>108</sup>。こうした中、働きたいという希望を持つ者がその機会に恵まれることは重要だが、年金生活への不安から働かなければならないという事情で雇用継続を希望している高齢者も多いため、公的な給付をしっかりと確保し、余裕のある状態で働き方を選択できるようにすることが政府の責任であるとの指摘がなされていることにも留意する必要がある<sup>109</sup>。

<sup>104</sup> 「ドイツの年金制度概要」厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/shogaikoku-germany.pdf>> 2029年までに67歳に引上げ予定（同）。

<sup>105</sup> §41 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch—Gesetzliche Rentenversicherung—

<sup>106</sup> §7, §10 Nr.5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; 齋藤純子「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」『外国の立法』No.230, 2006.11, pp.91, 96-98, 110-111. <[https://dl.ndl.go.jp/view/download/dig\\_idepo\\_1000337\\_po\\_023004.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/dig_idepo_1000337_po_023004.pdf?contentNo=1)>

<sup>107</sup> 『海外情勢報告 2017年』厚生労働省大臣官房, p.21. <<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/18/dl/04.pdf>>

<sup>108</sup> 「60代の雇用・生活調査」結果」前掲注(31), p.21.

<sup>109</sup> 武田晴人「雇用対策に高齢者の視点を ご都合主義に陥るな」『Kyodo weekly』26巻45号, 2018.11.5, p.9.