

ドイツにおける定年制の法理（三・完）  
——定年と年金の連動——

山川 和義

序

第一章 定年解雇の有効性

はじめに

一 定年解雇に関する解雇制限法上の規制

1 満六五歳到達と労働者の一身上の理由

2 事業所の合理的な年齢構成の維持と緊急の経営上の必要性

二 定年解雇に関するその他の法律の規制

三 小括（以上、二一六号）

第二章 定年制の有効性

一 定年制の法的性質

1 事前の終了契約説と批判説の展開

2 解除条件説と期間説の対立とその収束

- (1) 対立
- (2) 議論の収束
- 3 まとめ
- 二 規制権限
- 三 定年制の有効性―労働者の職業の自由（基本法一二条一項）との関係
  - 1 判例の展開
    - (1) 有効性判断基準の確定と内容の整理
    - (2) 基本法一二条一項との関係
    - (3) 公的年金財政の改善と定年制
    - (4) 定年制における使用者利益と労働者利益の基本法上の調整
  - 2 学説による判例批判
- 四 小括（以上、二一八号）
- 第三章 日本法への示唆
  - 一 ドイツにおける定年制に関する法的議論のまとめ
    - 1 定年解雇と定年自動退職制の区別
    - 2 定年年齢と労働能力の一般的低下の推定の否定
    - 3 定年解雇の有効性
    - 4 年金と連動する定年解雇の有効性

- 5 解雇制限法以外の法律による定年解雇規制
  - 6 定年自動退職制の法的性質
  - 7 定年自動退職制の有効性
  - 8 年金改革法と定年自動退職制
- 二 日本における定年制に関する法的議論の状況
- 1 労基法一九条および二〇条の定年制への適用
  - 2 定年自動退職制の法的性質
  - 3 定年制の有効性
    - (1) 秋北バス事件最高裁判決以前の学説の状況
    - (2) 秋北バス事件最高裁判決とその後 of 裁判例
    - (3) 秋北バス事件最高裁判決以降の学説の状況
    - (4) まとめ
  - 三 日本における定年と年金の法的連動の可能性  
おわりに (以上、本号)

### 第三章 日本法の検討

#### はじめに

ここまでの分析によれば、ドイツにおいて定年と年金は、解雇制限法の存在により、年金支給開始年齢と結びつかない定年制は無効となるという形で、法的に連動する構造を有しているといえる。他方で、日本では、定年制の有効性判断において定年と年金が結びつかなければならぬとはされておらず、定年と年金は法的に連動していない。これは、定年制の有効性判断において、定年年齢と年金支給開始年齢との間に開きがあることが、定年制を直ちに違憲・違法とするわけではないとされることからも明らかである。<sup>(1)</sup>

以下では、ドイツにおける定年制に関する議論の特徴を整理し、日本における定年制に関する法的議論の状況を整理する。その上で、ドイツの議論の分析を参考にしながら、日本において定年と年金が法的に連動しないとされてきた理由を明らかにし、日本において定年と年金が法的に連動する可能性を探ってみたい。

#### 注

- (1) アール・エフ・ラジオ日本事件・東京地裁平成六年九月二十九日判決労働判例六五八号一三頁、就業規則で五五歳定年制が定められていた放送会社に雇用されていた原告労働者が、五五歳に到達したことにより定年退職扱いされたことに対して、右退職扱いは実質的に解雇であり、公序良俗違反等にあたり違法、無効であるとして、五五歳定年制の有効性について争われた事案である。

## 一 ドイツにおける定年制に関する法的議論のまとめ

第一章および第二章の分析から、ドイツにおける定年制に関する議論については、以下のような特徴があげられる。

### 1 定年解雇と定年自動退職制の区別

ドイツでは、定年制は、解約告知を必要としない一定年齢到達を理由とする労働関係の自動終了の取り決めとされ、定年解雇と定年自動退職制<sup>(4)</sup>は、はっきりと区別されている。他方、日本においても定年解雇制と定年自動退職制は区別される。しかし、ある企業において実施されている定年制が定年解雇制なのか定年自動退職制なのかは、当該定年制が就業規則等において解雇に関する事項に規定されているのか、あるいは、退職に関する事項に規定されているのか、また、退職と解雇は区別して規定されているのか等の規定の形式のみならず、定年到達者が一律かつ当然に退職するものとされてきたか等の運用実態も考慮して区別されることもあり<sup>(5)</sup>、ドイツの場合よりもその区別は不明確になることがあるといえる。ドイツでは、定年解雇には解雇制限法が適用されるが、定年自動退職制にはそれが適用されず、その結果、定年解雇は定年自動退職制よりも厳しく制限されている。そのため、ドイツでは、定年解雇と定年自動退職制が明確に区別され、その区別は重要なものとなっていると考えられる。

### 2 定年年齢と労働能力の一般的低下の推定の否定

連邦労働裁判所は一九六一年判決<sup>(4)</sup>において、満六五歳到達のみを理由とする解約告知は社会的に正当化されないと判断している。ここで注目すべき点は、満六五歳到達は、労働者の労働能力が一般的に低下することを推定する

ものではないとされた点である。この判断により、労働能力の一般的な低下を理由とした定年解雇は、社会的に正当化されることが明らかとなった。また、定年自動退職制においても同様であり、その有効性判断において労働能力の低下が考慮されるのは、パイロットのような高度の職業上の能力を要求される職種についての職種別定年制に限られている。そして、定年解雇および定年自動退職制は、事業所の合理的な年齢構成の維持のために行われるものであり、そのような理由による定年解雇および定年自動退職制の有効性が問題とされることになる。

この点について、日本では「一般に、老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される適格性が逡減するにかかわらず、給与が却つて逡増する」とされ、定年到達における労働能力の一般的低下の推定は、定年制が不合理ではないと評価される重要な要素とされてきた。なお、具体的な定年年齢（たとえば五五歳）と労働能力の一般的な低下の推定の関係は否定されることがある。<sup>(6)</sup>

### 3 定年解雇の有効性

定年解雇は事業所の労働者の合理的な年齢構成の維持を目的として行われるため、解雇制限法一条二項一文にいう労働者の一身上の理由による解約告知だけでなく、緊急の経営上の必要性に基づく解約告知にも該当しうる。まず、この目的が緊急の経営上の必要性に該当するかが問題となるが、連邦労働裁判所は事業所の労働者全体が過度に高齢化していることが立証された場合に、緊急の経営上の必要性に該当するという立場を採っている。学説には満六五歳到達により年金受給権が保障される場合には、事業所の労働者の合理的な年齢構成の維持は緊急の経営上の必要性に該当するとして、定年解雇における緊急の経営上の必要性を緩やかに認めようとするものと、連邦労働裁判所同様、個別立証を求めることで定年解雇を制限しようとするものがある。

定年解雇に緊急の経営上の必要性が認められても、被解雇者の人選手続である社会的選択において勤続年数や年齢が考慮されるため、高齢者は一般的に保護されることになる。もともと、解雇制限法一条三項二文は、社会的選択において、事業所のバランスのとれた人員構成の確保等を理由に、一定の労働者をその範囲から除外することができるとする。これにより使用者は、社会的選択から中年・若年労働者を除外し、解約告知の対象を高年齢労働者に絞ることができる。しかし、この規定は、大量解雇によって事業所の人員構成が高齢化し、後々悪影響を及ぼすことを考慮して規定されたと連邦労働裁判所により判断されている<sup>(7)</sup>。よって、この規定は限定的に解釈される可能性があり、社会的選択において高年齢労働者のみをターゲットとすることは容易ではないといえよう。

#### 4 年金と連動する定年解雇の有効性

解雇制限法が保障する存続保護の利益には、労働者に対して経済的に保障する側面と、労働を通じて社会に参加することで社会生活の基盤を保障する側面とがある。そのため、労働者が年金受給権によって経済的に保障されていない者よりも経済的に保護されているため、社会的選択において、年金受給権が保障されていない者よりも解雇告知の対象とされやすくなると考えられる。

結局、全体的にみて、定年解雇は解雇制限法によって、容易に行うことができないと評価できよう。

#### 5 解雇制限法以外の法律による定年解雇規制

定年解雇には、まず、年齢差別の禁止という観点から、事業所組織法七五条一項二文と二〇〇六年八月に施行さ

れた一般的平等取扱法による法規制がある。事業所組織法七五条一項二文は労働者が一定年齢を越えることを理由とする不利益取扱いから保護するものであるが、これに違反した定年解雇が直ちに無効になるかは、明らかにされていない<sup>(9)</sup>。また、一般平等取扱法は、年齢を理由とする不利益取扱いを禁止するが（一般平等取扱法一条、七条）、解雇告知については解雇制限法が排他的に適用される（一般平等取扱法二条四項）。さらに、年齢差別は、客観的に適当で正当な目的によって正当化される場合には有効となる（一般平等取扱法一〇条）とされており、一般平等取扱法が解雇制限法で有効とされた定年解雇を直ちに無効とすることはないように思われる。

また、定年解雇については、年金保険法である社会法典第六編四一条一項が、年金受給権取得を理由とする解雇告知は社会的に正当化されないと規定する。この規定は、労働者の年金受給時期の決定を通じて、その引退時期を決定できるようにするために設けられたものであった。しかし、この規定は、年金受給権取得のみを理由とする解雇告知のみを対象とし、事業所の労働者の合理的な年齢構成の維持を理由とする解雇告知を制限しないため、適用範囲は限られている。

解雇制限法以外の定年解雇に関する法規制は、いまのところ、定年解雇の有効性にあまり影響しないと見える。

## 6 定年自動退職制の法的性質

ドイツでは、定年自動退職制の法的性質は、初期には事前の終了契約とされていた。しかし、この説は労働契約の締結と同時にそれを終了させる契約を締結することは現実的ではないと批判された。現在では、定年自動退職制の法的性質は期間とされている。定年自動退職制の法的性質が期間とされたのは、日本のように期間の上限に関する法規制（労基法一四条参照）がなく、また、期間途中の解雇告知を個別契約または労働協約によって可能とする



法規制（パート・有期労働契約法一五条三項）があるために採りうる解釈であるといえる。もともと、期間は解雇に代わる労働契約の終了手段として利用されるおそれが強いとされてきた。そのため、連邦労働裁判所の一九六〇年決定は、期間は解雇制限法を回避する、すなわち、解雇制限法を脱法するために利用されるおそれがあるため、期間の設定には客観的な理由が必要であるとして、期間の設定を制限する立場を明らかにした（これは、パート・有期労働契約法一四条一項に明文化された<sup>(12)</sup>）。労働契約の期間には、期間満了までは労働契約は存続し、両当事者を拘束するという存続・拘束期間としての性格と、期間満了により労働契約を解雇によらず自動的に終了させるといふ終了事由としての性格があると考えられる。ドイツでは、定年自動退職制の有効性判断において、定年自動退職制によって雇用が保障される等、存続・拘束期間としての性格は一切ふれられていない。定年自動退職制の有効性は、期間の終了事由としての性格に焦点をあてて判断されてきたのである。

#### 7 定年自動退職制の有効性

定年自動退職制はその法的性質が期間である以上、解雇制限法の脱法行為にあたるおそれがある。連邦労働裁判所は、年金による経済的保障のほかに、事業所における合理的な年齢構成の維持や解雇に関する争いを避けられること等を定年自動退職制の有効性を認める事由と判断してきた。現在では、年金による経済的保障があれば定年自動退職制は有効になると解するに至っている<sup>(14)</sup>。ここでまず注目すべき点は、定年自動退職制の有効性判断において、事業所の合理的な年齢構成の維持という使用者の利益と、解雇制限法により保障される労働関係の存続保護に關する労働者の利益とを明確に対立させるといふ構造が採られたことである。それまで定年自動退職制の有効性判断では、様々な事由が一緒くたに考慮され、各事由の重要性がはっきりしなかった。この構造が採られたことに

よって、定年自動退職制によって労働者が被る不利益に直接対立する使用者の利益との利益衡量が明確に行われるようになったといえる。

また、年金による経済的保障があれば使用者の利益が労働者の利益に優先するという利益衡量の具体的な内容も注目される。満六五歳到達労働者は残りの職業活動期間がわずかであるので、年金による経済的保障があれば、定年自動退職制は解雇制限法の脱法行為にあたらないとするのである。このことは、労働者の経済的保障の担い手が解雇制限法による存続保護から年金制度による生活保障に移る場合には、労働関係の存続保護の利益は保障しなくてよいということになる。つまり、ドイツでは、解雇制限法によって存続が保障される雇用と公的年金が連動する結果、労働者は職業生活から引退生活にわたって、経済的に保障される構造が成り立っていると見える。

なお、職種別定年制は、年金による経済的保障がなくても、その職種の労働者が肉体的・精神的に高い要求を課され、加齢による労働能力の低下のために生じる損害が大きくなる場合、公共の利益の保護のために有効とされる。

## 8 年金改革法と定年自動退職制

年金改革法とその後進である社会法典第六編は、労働者に年金受給の決定を委ねることにより、労働者が引退時期を自由に決定できるようにするための法規制をしてきた。定年自動退職制について、現行法である社会法典第六編四一条二項は、満六五歳未満の早期年金受給権を取得する時点を定年年齢とする定年自動退職制を、一定期間内の労働者の同意がない場合には、六五歳定年制とみなす旨を規定する<sup>10)</sup>。そのため、同項では、年金によって労働者に経済的保障がある六五歳定年制を有効とする連邦労働裁判所の立場が前提とされている。

しかし、一九九二年から一九九四年にかけて、一九九二年社会法典第六編四一条四項三文は、一定期間内の労働

者の同意がない年金受給権取得時を定年年齢とする定年自動退職制を、すべて無効とした。この規定は、一九九三年の連邦労働裁判所判決<sup>(6)</sup>によって、個別契約のみならず、多くの労働協約や事業所協定上の六五歳定年制を無効とするに至った。そのため、一九九二年社会法典第六編四一条四項三文は激しく批判され、一九九四年八月に現行の六五歳定年制みなし規定に戻された。批判された理由は、使用者の中長期的人事計画が制限されること、労働者が年金を受給しながら雇用の継続を要求することは、若年者の失業が問題とされている状況から認められないこと、そして、この規定の存在を利用して、補償金をつりあげようとする労働者が増えたこと等があげられる。定年自動退職制が広く無効とされた場合にドイツと日本が同じ状況になるとは直ちにはいえないが、ドイツの経験は、一般に広く普及している定年制を無効とすることが困難であるという実例として、注意を要する。

注

- (2) 本稿では、ここまでドイツにおける解約告知を必要としない一定年齢到達を理由とする労働関係の自動終了の取り決めを、単に「定年制」としてきたが、以下では、日本における議論を考慮して、「定年自動退職制」とする。
- (3) アール・エフ・ラジオ日本事件、前掲注(1)では、定年退職の予告が労働者に通知されたことから、右通知は解雇予告であるとして、本件定年制は解雇事由または解雇基準であるかについて争われた。裁判所は、被告会社において、定年到達者は一律、当然に退職するものと扱われ、被告会社の労働者もそのように認識していたことから、本件定年制は定年退職制であるとした。
- (4) 法律部門の専門職員として就労していた労働者が満六五歳到達を理由になされた解約告知の有効性について争った事案である。 BAG v.28.9.1961 - 2 AZR 428/60 AP Nr.1 zu §1 KSchG Personenbedingte Kündigung = BAGF 11, S.278.
- (5) 就業規則に新設された五五歳定年制の有効性について争われた事案である秋北バス事件最高裁判決・最高裁大法廷昭和四三

年二月二十五日判決民集二二卷一三三三三四五九頁、アール・エフ・ラジオ日本事件・前掲注(1)、同事件(控訴審)・東京高裁平成八年八月二十六日判決労働判例七〇一号一三頁。

- (6) アール・エフ・ラジオ日本事件(控訴審)・前掲注(5)では、「平均寿命は八〇歳の時代を迎え、労働可能年齢も伸長してきており、五五歳で労働能力が一律に減退するものではないことはいうまでもない」とされる。
- (7) 現行法と同内容を規定していた一九九六年から一九九八年に有効であった規定に基づく判断が行われた事案であるが、子どもを二人扶養する義務のある託児所勤務の労働者が託児所閉鎖に伴って行われた解約告知には、社会的選択に誤りがあるとして、解約告知の有効性について争われたものとして、BAG v.23.11.2000 -2AZR 533/99 NZA2001, S.601.
- (8) 事業所組織法七五条一項二文「使用者および事業所委員会は、労働者が一定年齢を越えたことを理由として不利益に取り扱われないように注意 (achten) しなければならない。」
- (9) 同条違反が人格権侵害にあたる場合には、不利益取扱を受けた労働者は損害賠償請求権を取得すると解されている。Reinhard Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 10.Aufl., 2006, S.954.
- (10) パート・有期労働契約法一五条三項「期間の定めのある労働関係は、個別契約または労働協約で取り決められた場合にのみ、通常解約告知される。」
- (11) 被告州の公勤務職員であった原告の労働契約には六カ月の期間が設定されていたところ、財源不足のため原告の継続雇用を拒否したことに對して、原告が労働関係の存続確認を求めて提訴した事案である。BAG Beschluss v.12.10.1960 AP Nr.16 zu §620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag.
- (12) パート・有期労働契約法一四条一項二文「労働関係の期間設定は、客観的理由により正当化される場合にのみ有効である。」
- (13) 拘束期間としての性格は、労働者が労働契約の存続を望む場合には雇用保障期間といわれることになる。
- (14) ドイツカリタス教会の施設の倉庫番であった原告労働者に、六五歳定年制が適用されたところ、原告労働者は、六五歳定年制

は一定期間内に労働者の同意がなければ年金受給権取得時を定年年齢とする定年自動退職制を無効とする旨定める当時有効であった一九九二年社会法典第六編四一条四項三文に違反する等として、六五歳定年制の有効性について争われた事案である。BAG v.11.6.1997 - 7 AZR 186/96 AP Nr.7 zu §41 SGB VI

(15) 社会法典第六編四一条二項「労働者が満六五歳より前の老齢年金受給権を取得した時点で、労働関係が解約告知なく終了する旨の取り決めは、この時点の直前の三年以内に締結されたか、または同期間内に労働者によって追認された場合を除き、六五歳定年制が締結されたものとみなす。」

(16) 被告病院の勤務医である原告労働者が労働協約上の六五歳定年制に基づいて、原告労働者の労働関係を終了したところ、原告労働者が社会法典第六編四一条四項三文を理由に、六五歳定年制は無効であるとして、労働関係の継続を求めた事案として、BAG v.20.10.1993 - 7 AZR 135/93 AP Nr.3 zu §41 SGB VI= BB1994, S.66.

## 二 日本における定年制に関する法的議論の状況

以上から、ドイツにおける定年制に関する法的議論の特徴は、とりわけ、解雇制限法の存在を背景として、①定年解雇は解雇制限法の適用により厳しく制限される一方で、②定年自動退職制は年金があれば有効とされるが、それは労働者の経済的保障の担い手が解雇制限法から年金制度に移るからであると考えられる点にある。

以上に対して、日本における定年制に関する法的議論は、定年制への解雇に関する労基法一九条および二〇条の適用の有無、定年自動退職制の法的性質、そして、定年制の有効性に関するものに分けられる<sup>44)</sup>。初期の学説では、

定年制への労基法一九条および二〇条の適用を中心に議論されていたが、次第に、定年自動退職制の法的性質およびその有効性に関する議論が中心となる。以下では、日本において定年と年金が法的に連動してこなかった理由を明らかにするという観点を念頭におきつつ、それぞれの論点に関する議論状況を整理する。

### 1 労基法一九条および二〇条の定年制への適用

定年制は一定年齢の到達を理由として労働関係の終了をもたらす。ある定年制が定年解雇制である場合はもとより、定年自動退職制の場合であっても、それは労働者にとって事実上の解雇を意味することがあると指摘される<sup>(18)</sup>。そのため、定年制（とりわけ問題となるのは定年自動退職制）に、業務上の負傷や疾病による療養休業および産前産後休業期間中とその後三〇日間の解雇を制限する労基法一九条と、解雇予告に関する労基法二〇条が適用されることが問題となる。

学説には、定年自動退職制は解雇ではないので、労基法一九条および二〇条の適用はないとするものがある<sup>(19)</sup>。これは、労基法一九条および二〇条の適用の可否を就業規則等の規定に照らして形式的に決定するものである。他方、多くの学説は、定年制の実態と労基法一九条および二〇条の趣旨をふまえて、実質的にこれらの適用の可否を判断すべきであるとする<sup>(20)</sup>。

たとえば、労基法二〇条についてみると、その趣旨は解雇が労働者の予期しない時期に突如行われることによつて、労働者の生活が著しくおびやかされることを防止することにある。したがって、定年到達後に定年延長や再雇用が行われる等の定年自動退職に例外がある場合には、定年自動退職制であっても労基法二〇条が適用される<sup>(21)</sup>。他方、定年到達により確実に労働関係が終了する実態があり、それが従業員に徹底されている場合には、定年解雇制

でも労基法二〇条の適用はないとされる。<sup>23)</sup>

以上の議論では、定年制という労働関係終了をもたらず規定への労基法一九条および二〇条の適用を、定年解雇制または定年退職制という形式をみて決定するべきか、あるいは、定年制の実質的な効果を基準に決定するべきかということが主要な論点となっている。つまり、この論点は、定年制固有の問題というより、労基法一九条および二〇条を解雇によらない労働関係の終了に、どのように適用すべきかという問題である。そのため、以上の議論は、定年自動退職制にみられる労働関係の自動終了をどのように説明するのか、という法的性質に関する議論や、定年自動退職制の有効性に関する議論とは結びつきが薄いと見える。<sup>24)</sup> 定年制固有の問題は、定年自動退職制の法的性質と定年制(定年解雇制および定年自動退職制の両方)の有効性について生じる。

## 2 定年自動退職制の法的性質

定年自動退職制は、文字通り、定年到達によって労働関係を自動的に終了させるもので、その法的性質について議論されてきた。学説には、まず、定年自動退職制をひとまず有効であると認め(具体的な有効性判断は別途行われる)、それを説明しようとするものがある。この立場は、実際に、定年自動退職制のある労働契約では、定年前の解雇や労働者の辞職が認められることから、定年自動退職制は労働契約の期間ではないとする。そして、定年自動退職制は、労働者が定年到達時まで継続雇用されているという条件付の終期とする説(条件付終期説)<sup>25)</sup>や、労働契約の終了事由を定めたものとする説(終了事由説)<sup>26)</sup>が主張されている。これに対して、定年自動退職制であっても、実際には定年後再雇用等により労働者が継続雇用されうることから、定年到達による労働関係の自動終了を認める必要がないとする立場がある。<sup>27)</sup> この立場によれば、労働者は定年自動退職制によっていやおうなしに従業員と

しての地位を失うため、これは実質的には解雇の機能を営むとされ、定年自動退職制は解雇事由ないし解雇基準であるとする説（解雇事由・基準説）が主張される。<sup>63)</sup>

学説の議論状況を見ると、条件付終期説は、定年まで労働契約が有効に存続することを条件とすることが、労働契約の期間の上限を定めた労基法一四条と矛盾すると批判される。この批判に対しては、労働者には退職の自由が保障されていることから、問題はなかと反論されている。<sup>64)</sup> また、終了事由説は終了事由には解雇事由も含まれることから包括的でありすぎると批判されるが、現在の終了事由説は、定年解雇制と定年自動退職制を明確に区別しているため、この批判はあたらない。他方で、解雇事由・基準説を積極的に批判するものは見当たらない。しかし、そもそも労働契約の自動終了の取り決めに規制する法はないことから、定年自動退職制を定めることは法的に許されるはずである。定年自動退職制の中には実質的に解雇事由を定めたに等しいものもあるかもしれないが、純粹に労働契約の自動終了を定める定年自動退職制も存在するはずであり、解雇事由・基準説はこの可能性を無視する点に問題がある。

以上をみると、解雇事由・基準説は、法的に承認されている労働契約の自動終了を説明しようとする点で問題があり、支持しがたい。他方、条件付終期説や終了事由説についてみれば、いずれも労働契約の自動終了を説明できするため、いずれの説がより妥当であるかについての決定打は特になく思われる。少なくとも、定年自動退職制は法的に許されているという立場は支持されるべきである。

前述したようにドイツでは、定年自動退職制の法的性質が期間であるとされたことが、定年自動退職制の有効性判断枠組みに大きな影響を与えていた。他方、日本では労働契約に終期を付すことや終了事由を設定することについて、特別な法規制は存在しない。また、これらの設定に関する特別な有効性判断枠組みもない。そのため、定年



自動退職制の法的性質に適した、すなわち、ドイツにおける期間設定規制のように、定年自動退職制によって侵害される労働者の利益を中心に据えるような独自の有効性判断枠組みは存在しない。その有効性は、就業規則の利益変更に関する判例法理や民法九〇条等によって判断されることになる。

### 3 定年制の有効性

#### （1）秋北バス事件最高裁判決以前の学説の状況

定年制の有効性については、定年制合法説と定年制違法説とが古くから存在している。後述する秋北バス最高裁判決以前の学説では、当時一般的であった五五歳定年制を有効とするものが多かった。その理由としては、定年制は終身雇用制と年功賃金制と結びついており、一般的に労働能力の減退した高年齢者を企業から排除して若年労働者と入れ替えることによって賃金支払い総額を抑制し、企業能率を向上させるものであること、五五歳という年齢が一般的に労働能力の喪失をきたす老齢に近い年齢であること、後進に途を開くこと、日本の当時の圧倒的多数の企業で五五歳定年制が採られていたこと、また、終身雇用制の終了時期を「解雇」というドギツイ形式によって決定することを避けること等、様々なものがあげられていた。これに対し、平均寿命の伸長や技術革新等によって、定年制は変容を迫られているとして、年齢という形式的な要件だけで高年齢労働者を企業から排除することを目的とする五五歳定年制は、「原則として違法ではないといいきれない」とする学説も主張されていた。<sup>63)</sup>

#### （2）秋北バス事件最高裁判決とその後の裁判例

その後、一九六八年（昭和四三年）の秋北バス事件最高裁判決を契機に定年制違法説を主張する学説が増え、現在も、定年制合法説と定年制違法説の対立が続いている。定年制の有効性に関する議論が活発化する契機となった

秋北バス事件最高裁判決は、「およそ停年制は、一般に、老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が逡減するに及ばず、給与が却つて逡増するところから、人事の刷新、経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のために行われるものであつて、一般的にいつて、不合理な制度といふことはできず、本件就業規則についても、新たに設けられた五五歳という停年は、わが国産業界の実情に照らし、かつ、被上告会社の一般職種の労働者の定年が五〇歳と定められているとの比較権衡からいつても、低きに失するものとはいえない」として、五五歳定年制の新設を有効とした。本件事案の五五歳定年制は定年解雇制であつたが、就業規則による労働条件の新設の合理性が問題とされた事案であつたためか、本件定年解雇制の有効性は就業規則の不利益変更法理によつて判断され、解雇権濫用法理は本件定年解雇制の有効性判断になんら影響しなかつた。秋北バス事件最高裁判決による定年制の有効性判断は、企業にとつての必要性や合理性のみを考慮するものである等と批判されている。<sup>64)</sup>

また、五五歳定年自動退職制の有効性について判断されたアール・エフ・ラジオ日本事件<sup>65)</sup>では、秋北バス事件最高裁判決同様の理由から定年制を不合理な制度といふことはできないとしつつ、具体的に定年制の合理性判断の基準が次のように提示されている。「雇用契約における定年制度の合理性は、定年年齢と社会における労働力人口との関連において、企業における限られた雇用可能人員の中で、人件費負担増の防止、労働能力が減退した労働者の交替、若年労働者の雇用の必要性、人事の停滞回避、企業活力の維持等のために企業経営上必要とされる限度において社会的に許容されるものであるから、それは、当該定年年齢、社会における労働人口、企業経営をとりまく諸事情を考慮して判断すべきものと解すべきものと考えられる。」<sup>66)</sup>そして、具体的には、当時有効であつた高年齢者等雇用安定法四条が六〇歳以上定年を定める努力義務を事業主に課していたものの、この時点で六〇歳定年制が産業界で普遍化した状況にあつたとはいえないことから、五五歳定年制を定める就業規則およびそれを原告労働者に

適用することは公序良俗違反等に該当しないとされた。また、この事件では、五五歳定年制の有効性が憲法一四条一項の平等原則に基づいて判断され、「定年制は、定年に達したすべての者に対して機械的かつ一律的に適用されるものであって、いわゆる形式的平等は充たされて」おり、労働者の側からみても、終身雇用制と深い関連を有する定年制があるために、使用者の恣意的な解雇が権利濫用にあたり無効とされ、また、定年制は若年労働者に雇入や昇進の機会を開く面があることから、合理性を否定できないとして、五五歳定年制は憲法上の平等原則に違反しないとされている。

以上をみると、判例では、定年解雇制と定年自動退職制の有効性判断枠組みは区別されておらず、定年解雇制であつても解雇権濫用法理によつて判断されず、民法九〇条等の一般条項に基づいてその有効性が判断されること、また、定年制の公序良俗違反性の判断では、使用者側の利益は考慮されるが、定年制によつて労働関係が終了することから労働者が被る不利益は考慮されないことが、明らかにする。

(3) 秋北バス事件最高裁判決以降の学説の状況

秋北バス事件最高裁判決以降、これを批判するものとして定年制違法説が次々と主張された<sup>(41)</sup>。定年制違法説は、秋北バス事件最高裁判決は企業にとつての必要性や合理性のみを考慮するもので、定年制によつて侵害される労働者の生存権や労働権の侵害を考慮しないことが不当であると批判する<sup>(42)</sup>。また、定年制違法説は、定年年齢に労働者の労働能力が一般的に低下するとの推定に科学的根拠はないとする<sup>(43)</sup>。その上で、定年制が労働者の労働能力および就業意思を考慮せず労働関係を終了させる点を批判するのである。定年制違法説は、労働権侵害、生存権侵害、労働能力と関係なく年齢によつて一律に労働関係を終了させる年齢差別にあたる平等原則違反等を理由に、定年制を公序良俗違反として無効とする。

他方、定年制合法説は、秋北バス事件最高裁判決以前と同様、後進に途をゆずることや、解雇紛争を避けることができることもその根拠としてあげられるが、共通して、定年制は終身雇用制や年功賃金制と密接な関係があり、それが現に存在し、違法とはされない以上、定年制も有効となるとする。<sup>(46)</sup>もともと、この立場は、前提とする終身雇用制や年功賃金制が容容しつつあることから合理性を失っていると批判されている。<sup>(47)</sup>また、定年制合法説自身も、定年制度を一要素とする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る限りは、定年制はそれなりの合理性を有し、公序良俗違反にはあたらないが、終身雇用制が放棄され、年功賃金制が能力主義・成果主義的賃金制に置き換えられた場合には、定年制は合理性を失うとしている。<sup>(48)</sup>そうすると、現在の定年制合法説は積極的に定年制の法的有効性を主張するものではなく、かぎりなく現状追認型の主張といえる。<sup>(49)</sup>なお、定年制合法説は、定年解雇制も定年自動退職制も同様の枠組みで有効性が判断されるとするようである。<sup>(50)</sup>

#### (4) まとめ

以上の判例・学説の状況をみるときに、いくつか注意すべき点がある。まず、秋北バス事件最高裁判決およびその後の裁判例では、就業規則上の制度としての定年制の有効性が判断されており、定年制規定の具体的な適用の有効性は判断されていないことである。<sup>(51)</sup>就業規則の不利益変更に関する判例法理において、当該変更によって不利益を被った労働者の代償措置が、必ずしも個別的に行われていないことをみればわかるように、制度としての有効性判断は、構造的に、個々の労働者に具体的に生じる損害が考慮されにくいと思われる。また、制度としての有効性判断では、有効性に社会状況が大きく影響しうるため、一般的に普及している定年制について、それが無効と判断されにくい構造にあるといえる。

また、定年制違法説は、秋北バス事件最高裁判決に批判的であることから、企業にとっての必要性を有効性判

断においてほとんど考慮していないように思われる点も注意すべきである。使用者は、労働力の新陳代謝や会社の労働者全体の年齢構成を合理的に維持するための措置を行うことができ、それを定年制によって実現することが許される可能性がある。つまり、定年制は単に一定年齢だけを理由として労働関係を終了させるのではなく、様々な理由があいまって行われるものなのである。定年制違法説においても、定年制の有効性判断では、この点を考慮して、労働者の被る不利益と使用者の利益が比較衡量されるべきであろう。

したがって、判例の枠組みでは、定年制によって被る個々の労働者の経済的・精神的不利益は十分に考慮されず、労働者の生活を経済的に保障する役割をもつ年金の存在が、有効性判断において考慮されにくい状況にあった。他方、定年制違法説は個々の労働者の不利益を考慮するものであるが、使用者の利益との比較衡量を正面から行わないものであった。そのため、ドイツのように労働者が年金によって経済的に保障されている場合には、労働力の新陳代謝や人事の刷新等の使用者の利益が優先されて定年制が有効となるといふ発想自体、採用されにくかったといえる。

以上から、日本における定年制の有効性判断において、年金による労働者の経済的保障という観点があらわれなかったのは、判例・学説それぞれが採った有効性判断枠組みにおいて、使用者の定年制を実施する利益と労働者が定年制によって被る具体的な不利益が十分に比較衡量されていなかったことに、その理由があるのではないかと推測される。

注

(17) 定年制に関する学説を詳細に分析するものとして、森戸英幸「文献研究 労働契約の終了（二・完）」季刊労働法一七三号

(一九九五年) 一〇五頁。

(18) たとえば、定年制はかつて定年までの継続雇用を保障する性格を有していたが、問題となる定年制は労働者の従業員としての身分を喪失させることに重点が置かれ、そのような定年制は労働者にとつて事実上の解雇または人員整理と同一の意味をもつてくるものであるものとして、片岡昇「停年制について」ジュリスト一一四号(一九五六年)二二頁。

(19) 有泉亨「労働基準法」(有斐閣、一九六三年)一三六頁。定年自動退職制が労基法一九条および二〇条の脱法行為として設けられた場合には、それ自体は無効とされるべき場合があるとして、定年自動退職制の設定目的によって、労基法一九条および二〇条の適用の限界を設定する。

(20) 労基法一九条および二〇条の趣旨を没却しない定年制には、これらの適用はないとするものとして、片岡・前掲論文注(18)二頁。学説の展開については、森戸・前掲論文注(17)一一〇、一一一頁参照。

(21) 昭和二年七月二九日基収二六四九号、蓼沼謙一「定年」石井照久・有泉亨編「労働法大系5」(有斐閣、一九六三年)二二頁。

(22) 昭和二六年八月九日基収三三八八号、蓼沼・前掲論文注(2)二二五頁、今野順夫「休職・退職・解雇」日本労働法学会編「現代労働法講座10」(総合労働研究所、一九八二年)一九四頁。これに対して、定年解雇制の実態はどうあれ、解雇である以上は労基法二〇条が適用されると批判するものとして、萩沢清彦「解雇」『経営法学会全集15』(ダイヤモンド社、一九六六年)二二二頁。

(23) もっとも、定年自動退職制の法的性質を解雇事由とみる説では、労基法一九条および二〇条は定年自動退職制に当然適用されるものがあり(橋詰洋三「定年制」別冊季刊労働法一号(一九七七年)一四六頁)、法的性質の議論は労基法一九条および二〇条の定年制への適用に関する議論と結びつく。他方で、ある定年制に労基法一九条および二〇条が適用されるからといって、直ちにその法的性質が決定されるわけではない。

- (24) 有泉・前掲書注(19)一三六頁、石井照久ほか「註解労働基準法1」（勁草書房、一九六三年）二八〇頁、手塚和彰「六〇歳定年制時代とその法的諸問題」別冊季刊労働法九号（一九八六年）一六八頁。
- (25) 萩沢・前掲論文注(2)二三二頁、菅野和夫「労働法 第七版」（弘文堂、二〇〇五年）四〇七頁。ここにいう終了事由には解雇事由は含まれない。また、定年未滿を労働契約の資格とし、定年到達によりこの資格を喪失することが労働契約の終了事由となるとするものとして、木村五郎「定年制をめぐる法的問題」日本労働法学会誌五六号（一九八〇年）二四、二五頁。
- (26) なお、これらのほかに、定年自動退職制の法的性質について、労基法一四条は人身拘束を排除する趣旨の規定であり、強制労働が禁止され、また、労働者に退職の自由が認められていることから、定年自動退職制を使用者に定年まで労働者の雇用を保障する義務のみを定めたものと解すれば、その法的性質を期間と解することができるかと主張するものがある（山本吉人「停年制と退職勧奨」労働法律旬報八七五号（一九七五年）四頁）。しかし、同論文は定年自動退職制の法的性質について期間説を採るものではなく、定年自動退職制の法的性質は、定年到達時に労働者が雇用の継続を望む場合は解雇、望まない場合は退職と解すればよいと主張する。
- (27) 橋詰・前掲論文注(2)一四三頁、西村健一郎「高齢者の雇用問題と定年制」別冊季刊労働法三号（一九七八年）二二二頁。
- (28) 宮島尚史「停年制・若年停年制・結婚退職制における問題点」法律のひろば二卷九号（一九六九年）二二、二三頁、横井芳弘「定年制と労働契約（その一）」労働判例一一九号（一九七一年）一四頁、島田信義「定年制『合理化』論の法的批判」季刊労働法八六号（一九七二年）六三頁、橋詰・前掲論文注(2)一四三頁、西村・前掲論文注(2)一一一頁、舟越耿一「定年制の現状と違法性」長崎大学教育学部社会科学論叢二七号（一九七八年）二四頁、山田省三「定年制・再雇用をめぐる判例法理の検討」労働法律旬報九八七号（一九七九年）二四頁、柳沢旭「高齢者雇用安定法と定年法理」季刊労働法一四一四号（一九八六年）一八頁等。
- (29) 宮島・前掲論文注(2)二二、二三頁、島田・前掲論文注(2)六二頁。

- (30) 手塚・前掲論文注(24)一六八頁。
- (31) 木村五郎「退職・停年・休職」日本労働法学会編『新労働法講座8』（有斐閣、一九六七年）一六六頁。
- (32) 菅野・前掲書注(25)四〇七頁。
- (33) 蓼沼・前掲論文注(21)二二三頁。
- (34) 本多淳亮「新聞社原稿係の若年定年制」季刊労働法四二号（一九六一年）五二頁、蓼沼・前掲論文注(21)二二三頁、萩沢・前掲論文注(22)二二九頁以下。
- (35) 木村・前掲論文注(31)一六三頁以下。
- (36) 横井・前掲論文注(28)二二頁、島田・前掲論文注(28)六五頁以下、舟越・前掲論文注(28)二二頁。また、この点を指摘する裁判例として、下関商業高校事件・山口地裁下関支部昭和四九年九月二八日判決労働法律旬報八七三号六〇頁。同事件では、教員の新陳代謝をはかり適正な年齢構成を維持するため、男子五七歳、女子五五歳で行われた退職勧奨の違法性について争われ、労働者の労働能力、就労意思あるいはその必要性等の個別事情を斟酌しえない点で、定年年齢が社会情勢に遅れるおそれがあり、結局、定年制の社会的妥当性を一概には論じることができないとされた。
- (37) 前掲注(1)、同事件（控訴審）・前掲注(5)。
- (38) もちろん、ここでは憲法一四条一項が直接適用されるのではなく、平等原則は民法一条、九〇条等の適切な運用を通じて、私人間に間接適用されるとする。
- (39) 定年制と解雇権濫用法理が関連することや、定年制によって労働者に雇用・昇進機会が開かれること等は、労働者「側」にとって利益といえるが、実際に定年制によって労働関係が終了する労働者の被る不利益とは直接関連しない。
- (40) 横井・前掲論文注(28)二二頁、島田・前掲論文注(28)六五頁以下、舟越・前掲論文注(28)二二頁等。
- (41) 定年制違法説の多くが秋北バス事件最高裁判決への反発からあらわれたことを指摘するものとして、森戸・前掲論文注(27)一



- 〇七頁。
- (42) 横井・前掲論文注(28)一二頁、島田・前掲論文注(28)六五頁以下。
- (43) 横井・前掲論文注(28)一四頁。
- (44) 定年制は年齢差別として平等原則に違反するため、労働能力低下の個別的立証がなければ定年制は無効となるとするものとして、蛭原典子「高齢者雇用と定年制」大河純夫・二宮周平・鹿野菜穂子編『高齢者の生活と法』（有斐閣、一九九九年）一八六頁。
- (45) 蓼沼・前掲論文注(21)二二三、二二四頁。
- (46) 西村・前掲論文注(27)一二三頁、下井隆史「定年制」法学教室六八号（一九八六年）八八頁、土田道夫『労働法概説Ⅰ』（有斐閣、二〇〇四年）二二四頁、菅野・前掲書注(25)四〇八頁。
- (47) とりわけ、定年制が終身雇用制との関係で有するとされる雇用保障機能が弱まっていると指摘される、清正寛「高齢者雇用安定法と雇用政策の課題」季刊労働法一四一号（一九八六年）六二頁、蛭原・前掲論文注(44)一八六頁、西谷敏「規制が支える自己決定」（法律文化社、二〇〇四年）二〇、二二頁等参照。この点を年齢規範のあり方の変容という観点から詳細に論証するものとして、柳澤武『雇用における年齢差別の法理』（成文堂、二〇〇六年）二五一頁以下。
- (48) 土田・前掲書注(46)二二四頁、菅野・前掲書注(25)四〇八頁。
- (49) 定年制合法説は「政策論であっても規範論ではないように思われる。そこには、とくに労働者個人の人権論が欠落している」と批判するものとして、松林和夫「高齢者の雇用保障」労働法律旬報一二四五号（一九九〇年）二二頁注1。
- (50) 菅野・前掲書注(25)四〇七、四〇八頁参照。
- (51) 定年制という制度の設定と一定年齢到達を理由とする労働関係の個別終了とは有効性を区別して論ずることができる指摘するものとして、矢野昌浩「定年制」労働法の争点第三版（二〇〇四年）一七一頁。

(52) 山川和義「賃金制度変更に関する労働法上の諸課題」日本労働研究雑誌五二九号（二〇〇四年）三九頁参照。

### 三 日本における定年と年金の法的連動の可能性

学説には、定年と年金を連動させるべきであるとするものもいくつかみられる。まず、定年制が労働能力を失った労働者と労働能力の十分な労働者とを入れ替える機能をもつならば、労働能力を喪失した場合の生活保障を目的とする年金が、定年制の有効要件となるのではないかと主張された<sup>(53)</sup>。その後、より明確に定年と年金を連動させるものが主張される（二段階構成論<sup>(54)</sup>）。この説によると、年金保障と接続しない定年制は、労働権・休息権（これは生存権とされる）を侵害するため、一般的に違法と推定される。定年を理由とする解雇も同様に一般的に違法と推定されるが、整理解雇の四要件に基づく有効性判断を受ける。また、定年制が年金保障と接続する場合には、労働権行使の自己決定権が労働権とともに侵害されるため、違法性が推定される。しかし、この場合には、労働者に労働能力および職務適格性のないことを立証することができれば、その労働者は解雇されうるとする。定年と年金を連動させようとすることを積極的に批判する者はいないように思われるが、この説は学説によって支持されるにいたっていない。その理由としては、この説を採ると定年年齢の法的な引上げを強制することになる点への現実的な不安もあるであろう。しかし、もっとも大きな理由は、定年と年金がなぜ法的に接続することになるのかを論証していない点にあるといえよう。労働権・休息権（生存権）が侵害されることによって、直ちに年金によるその補填が法的に要請されることは、自明の理ではないからである。

では、日本において、定年と年金とが法的に連動する可能性はないのか。無論、そのような可能性は否定されるものではないが、ここではその現実的な構成を提示してみたい。

まず、定年制の法的性質から再検討する。定年制は定年解雇制と定年自動退職制とに分かれるので、定年自動退職制によって労働関係が自動的に終了することを法的に説明する必要がある。学説をみると、定年自動退職制の法的性質を終期、終了事由と解することができる。しかし、終期と解すると労基法一四条との関係が問題となるため、そのような支障のない終了事由の方が妥当であろう。また、実際に、労働契約締結時に明示される労働条件に定年制が含まれ、労働者はそれを含めて労働契約の締結に合意するわけであるから、当該定年制が定年自動退職制であるのならば、それは特別な労働関係の終了事由を意味すると解するべきである。ここにいう終了事由とは、具体的には、労働契約締結の際、事前に定年到達を理由とする労働関係の自動終了を合意したものの（事前の合意解約）と考えられる。

もつとも、事前の合意解約という構成は、労働契約締結時に定年制の適用を拒否することは現実的に困難であり、その実態は合意解約の意思表示の強制と評価されかねないこと、また、労働者は合意解約の意思表示を、その効果が生じる相当前の時点で正確な判断に基づいて行うことができるのか、等の問題をはらむものといえる。しかし、法によって合意解約の規制が特別に行われていない以上、事前の合意解約という構成は成り立ちうる。しかし、右の諸問題によって、事前の合意解約による労働関係の終了には、常に、違法なのではないかという疑問がつきまとう。定年自動退職制を事前の合意解約と説明することは、労働者が労働契約締結時にやむを得ずそれに合意したという状況を前提としている。

次に定年制の有効性が問題となる。定年解雇制は解雇事由・基準であるので、定年解雇制により労働関係が終了

した場合、その有効性は当然に解雇権濫用法理（労基法一八条の二）に基づいて判断されなければならない。具体的判断において、定年年齢が一般的に労働能力の低下を推定させる年齢で、退職金の支給において特別な扱いをされている場合には、定年解雇は有効であるとするものがある。<sup>55)</sup>しかし、このように定年解雇制が労働能力の低下を主たる理由とするものである場合には、労働者の労働能力低下を理由とする解雇の問題となり、教育指導等が行われた後でなければ、定年解雇は有効とならない。他方、定年解雇が、事業場の労働者の合理的な年齢構成の維持や、労働力の新陳代謝、人事の刷新等を主たる理由とするものである場合には、整理解雇の四要件に基づいて定年解雇の有効性が判断されなければならない。そうすると、右のような理由による定年解雇に、人員削減の必要性が認められるかが問題となる。人員削減の必要性には倒産必死の状況とまではいえないが、経営悪化等の高度の経営上の必要性が要求される。定年解雇がこの必要性を一般的に満たしているとはいえない。また、裁判例では、整理解雇における年齢という人選基準は、使用者の恣意が入らない客観的な基準であることから、合理性を有するとされる傾向にある。<sup>57)</sup>ただし、低すぎる定年年齢は不合理な基準とされる。<sup>58)</sup>したがって、定年解雇は、個別ケースにおいて人員削減の必要性が認められ、その定年年齢が不合理なほどに低過ぎない場合に、他の要件を満たしていれば有効となる。

他方、定年自動退職制については、事前の合意解約が公序良俗に違反するかという有効性判断が考えられる。しかし、この合意解約の取り決めが労働契約締結時になされ、定年制の適用を拒否して労働契約を締結することが困難であることを考えると、定年自動退職制による労働関係の終了は、労働者の意に反するものであり、また、個々の労働者の労働能力および就労意思を無視して、労働関係を終了させるものとなりうる。そうであれば、定年自動退職制による労働関係の終了の実質は、労働者の生存権や労働権を侵害する結果をもたらすという、解雇に類似し

たものといえる。したがって、定年自動退職制の有効性は、使用者による解雇から労働者の生存権や労働権を保護する趣旨の規定である労基法一八条の二を類推適用して判断されるべきである。<sup>(4)</sup>

具体的な有効性判断については、使用者には労働力の新陳代謝や事業場の労働者の合理的な年齢構成の維持に関する措置を実施する利益が認められるため、使用者のこのような利益と労働者の不利益とが、比較衡量されるべきである。ここでは、比較衡量のアイデアの一つとして、年金によって労働者が経済的に保障されているのであれば、使用者の利益を優先してもよいという枠組みを提案したい。その根拠は以下のものである。労基法一八条の二が使用者の解雇を権利濫用という枠組みを通じて制限し、使用者に労働者の生存権や労働権を侵害してはならないという要請をする。しかし、具体的に労働者の生活を保障する義務は使用者に課されていない。そして、年金という公的な生活保障制度によって労働者の生活が経済的に保障される場合には、労働者が定年自動退職制によって被る不利益は緩和される。そうすると、使用者に課される労働者の生存権や労働権を侵害してはならないという要請は、年金によって法的に緩和されるはずである。つまり、解雇制限に関する法規制によって使用者に課される労働者の生存権や労働権尊重の要請は、年金による労働者の公的な経済的保障によって緩和される。定年自動退職制は、原則として、年金支給開始年齢を定年年齢とする場合にのみ有効となる。<sup>(5)</sup>

なお、このように考えると、六〇歳未満の定年制を禁止する高年齢者等雇用安定法八条と、六〇歳定年制を維持したままでの継続雇用制度を許容する同法九条と私見との関係が問題となる。まず、六〇歳未満定年制を禁止する高年法八条に違反した場合、労働契約に定年の定めはなくなるとする説と、当該定年制は六〇歳定年制となるとする説があるが、いずれの説も高年法八条違反の定年制は無効となることを前提としている。高年法八条は六〇歳未満定年制の有効性に直接影響するものの、六〇歳以上の定年制を直ちに有効とする規定ではない。それは、高年法

に定年制の定義やその法的効力に関する規定がないこと、学説も高年法八条とは別に定年制の有効性を検討していることから明らかである。そうすると、年金と連動しない六〇歳以上定年制を無効としても、高年法八条との関係で齟齬はないといえる。次に、高年法九条は六五歳未満の定年の定めをする事業主に対して、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、または定年の定め廃止のいずれかの雇用確保措置を講ずることを義務づけている<sup>(53)</sup>。このうち、継続雇用制度については、それが定年後再雇用の形で行われるため、年金と連動しない定年制の維持が前提とされている。私見によれば、このような定年制は無効と解される。しかし、高年法九条は、二〇〇四年改正前の六五歳までの雇用確保措置の導入の努力義務を法的に義務化するもので、六五歳までの雇用確保を従前より強化する趣旨のものであること、また、日本ではまだ六〇歳定年制が一般的であるため<sup>(54)</sup>、これらを直ちに無効とすることには反発が大きいと思われること等から、高年法九条は定年と年金とを連動させる際のやむを得ない激変緩和措置として位置づけておく。

以上の私見の前提には、定年と年金が法的に連動すべきであるという価値判断がある。高年齢労働者が労働市場において厳しい状況におかれる中で、高年齢労働者はますます増加していくところ、定年と年金とが法的に連動していないと、これらの者だけでなく、ひいては後の高年齢者となる現在の中年・若年者の生活不安が増大するおそれがある。そのため、定年と年金が法的に連動するべきだという価値判断自体、それほど批判にさらされることはないと思われる。

## 注

(53) 荒木誠之「定年制をめぐる法的問題」法政研究三八巻二四号（一九七二年）三六一頁。もともと、ここでは、定年年齢が一

般に労働者が労働不能となる時点（男子六〇歳、女子五五歳とされる）を上回るものであれば、定年制は労働者の労働権および生存権を侵害しない旨主張されている。

(54) 松林・前掲論文注(49)一二頁。

(55) 蓼沼・前掲論文注(2)二一五頁。

(56) セガ・エンタープライゼス事件・東京地裁平成一一年一〇月一五日決定労働判例七七〇号三四頁。この事件では、債権者労働者の労働能力が平均的な水準に達していなかったことから、就業規則上の「労働能率が劣り、向上の見込みがないと認められた」という解雇事由に基づいて行われた解雇の有効性が争われたが、労働能力が平均的な水準に達していないことから直ちに向上の見込みがないとまではいえず、教育、指導により債権者労働者の労働能率を向上させる余地があったのにこれを債権者会社が怠ったこと等から、本件解雇は無効とされた。

(57) 経営悪化のため様々な合理化を行ってきた被告会社が、被告会社の定年年齢（五五歳）に近い満五二歳以上の者に対して行った解雇の有効性について争われた事案として、三井石炭鉱業事件・福岡地裁平成四年一月二五日判決労働判例六二一号三三頁、五三歳以上という人選基準が設定された整理解雇の有効性が争われた事案として、ヴァリグ日本支社事件・東京地裁平成一三年二月一九日判決労働判例八一七号五頁。

(58) ヴァリグ日本支社事件・前掲注(57)では、五三歳という年齢がこの企業における定年年齢（六〇歳）まで七年間もの期間が残存すること、定年までの賃金に対する労働者の期待も軽視できないこと、高齢者は再就職が事実上非常に困難なことから、本人人選基準は不合理であるとされた。

(59) 労基法一八条の二に違反した場合についての罰則はないため、取締規定ではない。そのため、解雇と類似する効果を有する定年自動退職制への労基法一八条の二の類推適用は当然に許されると解される。なお、西谷敏「労働基準法の二面性と解釈の法」外尾先生古希記念「労働保護法の研究」（有斐閣、一九九四年）一頁を参照。

- (60) 例外的に、ドイツにおいてみられたパイロット定年制のように、当該職種において高度な職業上の要請が課される職種別定年制は、定年年齢が当該職種における労働能力の一般的な喪失を推定させるものであれば、年金と結びついていなくても有効と解する余地がある。
- (61) 矢野昌浩「高齢化社会と労働法」琉大法学七三号（二〇〇五年）二二五頁、菅野・前掲書注(25)五七頁。
- (62) 岩村正彦「変貌する引退過程」『岩波講座 現代の法12』（岩波書店、一九九八年）三五四頁、西村健一郎「65歳現役社会と定年制の課題」日本労働研究雑誌四五六号（一九九八年）五頁、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 上巻』（有斐閣、二〇〇三年）「森戸執筆」三四八頁。
- (63) 雇用確保措置の下限年齢は、年支給開始年齢の引上げに合わせて二〇一三年までに段階的に六五歳に引上げられる、附則四条。
- (64) 二〇〇四年の調査によれば、一律定年制の約九割は六〇歳定年制である、厚生労働省「雇用管理調査 二〇〇四年」。

## おわりに

ここまでで明らかにしたことをまとめ、今後の課題を提示することで、本稿の結びとする。

まず、ドイツでは定年制は定年解雇と定年自動退職制に明確に区別され、定年解雇は解雇制限法により厳しく制限されている。他方、定年自動退職制の法的性質は期間とされたが、期間は解雇制限法の脱法行為にあたるおそれがあることから、その設定には客観的な理由が必要であるとされている。定年自動退職制の有効性もこの枠組みに



よって判断されるが、具体的には、年金（通常は満六五歳）によって労働者が経済的に保障されている定年自動退職制は、事業所の労働者の合理的な年齢構成の維持等の使用者の利益が、解雇制限法によって保障される労働関係の存続保護に関する労働者の利益に優越し、解雇制限法の脱法とならず、有効となる。このことは、労働者の経済的保障の担い手が解雇制限法から公的年金制度に連続的に移ることを意味し、労働者は職業生活から引退生活にわたって経済的に保障される構造が成り立っているといえる。

他方、日本では、定年制の有効性判断において、年金による労働者の経済的保障という事由は考慮されていない。それは、判例・学説が、定年制の有効性判断において、定年制にかかる労使の利益・不利益を十分に調整する枠組みを採っていないからであるといえる。そこで、私見を以下のように提示した。定年制は定年解雇制と定年自動退職制に区別され、定年解雇制の有効性は解雇権濫用法理（労基法一八条の二）に基づいて判断される。他方、定年制が労働契約締結時に明示される労働条件に含まれることから、定年自動退職制の法的性質は終了事由（事前の合意解約）である。もつとも、労働契約締結時に事前の合意解約の意思表示は、労働契約締結の可否を背景として強制的に要求されるおそれがある。そのため、事前の合意解約である定年自動退職制は、労働者の意に反し、労働能力および就労意思を無視して労働関係を終了させるものとして、実質的に解雇に類似するものといえる。したがって、定年自動退職制には労基法一八条の二を類推適用される。具体的には年金による経済的保障があれば、解雇権濫用法理を通じて使用者に課される労働者の労働権および生存権を侵害してはならないという要請が緩和されるため、定年自動退職制は、原則として年金支給開始年齢を定年年齢とする場合にのみ有効となる。結局、定年自動退職制が年金と法的に連動するには、解雇制限に関する法規制による労働者の労働権、生存権保障の法的要請が不可欠であると思われる。

ところで、定年は、労働関係を労働者の労働能力および就労意思を無視して終了させるという強制的な労働関係の終了をもたらすものであるが、他方で、職業生活と引退生活の境界を画するものでもある。したがって、本稿では、定年と年金は法的に連動すべきであるとしたが、それは労働者が職業生活から引退生活に移行する際には、原則としてなんらかの経済的保障が連続して行われるべきであることを主張するものでもあった。本稿での検討は、高齢社会における労働者の引退過程の法政策のあり方を探る基礎的作業の一つであると、筆者は位置づけている。

ドイツでは、早期引退傾向が強いからか、雇用政策と社会保障政策が連携して、労働者は定年前になだらかに引退していくという法政策が採られている。具体的には、雇用政策の側面からは、高年齢者パート労働法<sup>(65)</sup>が、高年齢労働者が職業生活から引退生活になだらかに移行することができるようにするために、満五五歳に到達した労働者は週労働時間を半分に短縮できるとしている。他方、社会保障政策の側面からは、職業生活から引退生活へのなだらかな引退という同様の目的から、一九九二年年金改革法により、老齢年金の受給要件を満たす者は満額の年金の三分の一、二分の一または三分の二に相当する部分年金を受給できるようになっている。これは、繰上げ減額年金の受給よりも減額が少なくなる。<sup>(66)</sup>

労働者の引退過程に関するこれらの法政策の内容、法理念および実効性等の分析を参考として、日本における労働者の引退過程の法政策のあり方を検討することは、今後の課題としたい。<sup>(67)</sup>

## 注

<sup>(65)</sup> vgl. Manfred Löwisch/Georg Caspers/Daniela Neumann, *Beschäftigung und demographischer Wandel*, 2002, S. 9ff.

(66) 高年齢者パート労働法については、名古屋功「ドイツにおける中高年労働者」労働法律旬報一四四四号（一九九八年）一七頁参照。

(67) ドイツの年金制度の詳細については、松本勝明『ドイツ社会保障論Ⅱ』（信山社、二〇〇四年）一六三頁参照。

(68) たとえば、高年齢者パート労働については、同法によれば高年齢者パート労働はその期間を通して平均で労働時間が従前の半分となればよいとため、高年齢者パート労働開始直後はフルタイムで働き、後半は完全に労働しないという「ブロックモデル」と呼ばれる利用がされている。なだらかな引退という法の目的に反して、利用されている。

(69) 年金法制および雇用法制の両方の観点からの分析を通じて、労働者の引退過程の法政策のあり方について詳細に分析するものとして、岩村・前掲論文注(62)三〇一頁。