

まえがき

平成30年6月に判決が出た長澤運輸事件における最高裁の判断は、労働者側からすると不満が残るものであった一方、会社側からすると一応は安堵できる内容でした。なぜならば、本判決では、今現在も多くの会社で行われている「定年後に再雇用した労働者の賃金を大幅に引き下げる」という雇用慣行を概ね肯定するものだったからです。

しかし、最高裁のお墨付きを得たとはいえ、こうした「定年後に再雇用した労働者の賃金を大幅に引き下げる」という雇用慣行を会社がいつまでも続けることはできないのは、この判決が出た当初から明らかでした。なぜならば、本判決は働き方改革の主題の1つである同一労働同一賃金、その要である改正パートタイム・有期雇用労働法の施行前のものだったからです。

加えて、最高裁が上記の雇用慣行を肯定した理由として「(定年後に再雇用されたものは)60歳台前半の老齢厚生年金がもらえること」を挙げていた点も見逃せません。本書でも詳しく解説していますが、この60歳台前半の老齢厚生年金は令和7年度以降(女性は令和12年度以降)、原則もらうことができなくなるからです。つまり、本件の判断は期限付きと考えるべきものといえます。

それでなくても「定年後に再雇用した労働者の賃金を大幅に引き下げる」という雇用慣行は様々な面で無理が出てきており、実際、長澤運輸事件以外にも、会社と定年後再雇用者の間で争いとなっているものがあります。

これらに加えて、令和2年通常国会で改正された老齢厚生年金や雇用保険の制度の内容は、この期限をさらに縮めるものでした。

つまり、「定年後に再雇用した労働者の賃金を引き下げる」という雇用慣行を続けるというのは現時点でもリスクがあるうえに、そのリ

スクは時間の経過とともに上がっていく状況にあるといえます。例えるなら、老朽化した家に何の補修もしないまま住み続けるようなものなのです。

こうしたリスクを回避するには、これまでの労務管理について考え直す必要があるわけですが、その上で重要となるのが「同一労働同一賃金」です。

なぜならば、日本における同一労働同一賃金は「正規と非正規の格差是正」を目的とするものである一方、定年後に再雇用された労働者の多くもまた、非正規労働者となることが多いからです。

本書では、「定年後に再雇用した労働者の賃金を引き下げる」という雇用慣行の見直しを検討していくため、まずは第1章で、どうしてそうした雇用慣行が行われるようになったのかについて、過去の歴史や法改正、そして現行制度について解説を行っていきます。

次の第2章では令和2年通常国会で改正された法制度のうち、特に高齢労働者に影響の大きいものを解説し、現行制度からどのような変更があるのかを確認します。

そして、第3章では日本版の同一労働同一賃金について詳細な解説を行い、続く第4章ではその同一労働同一賃金に基づく労務管理について、具体例を用いつつ、現行制度からの移行を検討していきます。

最後の第5章では、第1章から第4章からの流れとは少し離れて、政府が目指す「70歳までの就業確保」について解説を行います。「70歳までの就業確保」については、令和3年4月の改正法施行時点では努力義務ということもあり、対応を急いでいない会社も多いかと思われます。しかし、こちらについては、将来的に義務化される可能性が高く、「定年後に再雇用した労働者の賃金を引き下げる」という雇用慣行の見直しの次、もしくは並行しての課題として、会社側が避けては通れないと考えるからです。

目 次

第 1 章 定年後再雇用者の労務管理の歴史と現行制度

1	定年後再雇用と日本の雇用慣行	10
2	日本の定年制度の歴史	12
(1)	戦前に生まれた定年制度とその変遷	12
(2)	戦後の定年制度と日本の法制度との関係	13
3	定年後再雇用者の労務管理と密接に関連する現行の法制度の解説	18
(1)	高齢者雇用確保措置	18
(2)	老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢	20
(3)	在職老齢年金（法改正あり）	21
(4)	高齢雇用継続給付（法改正あり）	24
(5)	老齢厚生年金と雇用保険の調整	26
4	現行の再雇用制度の問題点	29
5	長澤運輸事件最高裁判決	32
(1)	日本の雇用慣行を肯定した長澤運輸事件最高裁判決（平成 30 年 6 月 1 日判決）	32
(2)	長澤運輸事件最高裁判決が使えなくなる可能性	36

第 2 章 激変する高齢労働者関連の法制度

1	令和 2 年通常国会における高齢労働者に関する法改正	40
(1)	社会保険の加入対象の拡大	40
(2)	60 歳台前半の在職老齢年金制度の見直し	42

(3) 在職定時改定の導入	43
(4) 繰下げ受給の年齢上限が75歳に	45
(5) 確定拠出年金の加入可能年齢の見直し	47
(6) 確定拠出年金及び確定給付企業年金の受給開始時期等の選択肢の拡大	48
(7) 高年齢雇用継続給付の縮小	49
(8) 65歳以上の複数就業者の雇用保険加入	49
(9) 高年齢者就業確保措置の努力義務化	50
2 令和2年通常国会改正内容のまとめ	52
(1) 70歳就業の時代へ	52
(2) 「定年で賃金引下げ」から「定年後再雇用者の同一労働同一賃金」の 時代へ	53
(3) 求められる定年後再雇用者の同一労働同一賃金	55

第3章 同一労働同一賃金と定年後再雇用者

1 同一労働同一賃金とは	58
(1) 日本版同一労働同一賃金	58
(2) 同一労働同一賃金と定年後再雇用者	58
2 同一労働同一賃金に反した場合のリスク	60
(1) これまでの「正規と非正規の格差是正」との違い	60
(2) 低くなった労働者側のハードル	61
3 日本版同一労働同一賃金における正規と非正規	63
(1) 正規と非正規の定義	63
(2) 短時間・有期雇用労働者と通常の労働者	64
4 均等待遇と均衡待遇	66
(1) 労働条件等の相違と待遇差	66
(2) 均等待遇と均衡待遇	66
(3) パートタイム・有期雇用労働法と同一労働同一賃金	72

(4) まとめ	77
5 同一労働同一賃金ガイドライン	78
(1) 同一労働同一賃金ガイドラインの特徴	78
(2) 基本給	78
(3) 昇給	82
(4) 賞与	82
(5) 手当（家族手当、住宅手当、退職金以外）	84
(6) 家族手当、住宅手当、退職金	89
(7) 福利厚生	90
(8) その他	92
(9) 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で賃金の決定方法に違いがある場合の取扱い	93
6 同一労働同一賃金をめぐる最高裁判例	94
(1) ハマキョウレックス事件の概要	94
(2) 令和2年10月に最高裁判決の出た3つの事件	96
(3) まとめ	103
7 定年後再雇用者の同一労働同一賃金への対応ポイント	106
(1) 見直すべきは諸手当から	106
(2) 同一労働同一賃金における定年後再雇用者との非正規との違い	107
(3) 定年後再雇用者とパートタイム・有期雇用労働法9条	108
(4) 定年後再雇用者の同一労働同一賃金	109

第4章 定年後再雇用者のこれからの労務管理

1 定年後再雇用者のこれからの労務管理を考える	112
2 会社の方針決定と考慮すべき事項	113
(1) 法律・その他制度上の考慮すべき点	113
(2) 労働者側の需要	117

3	会社の方針決定	122
	(1) 定年後再雇用者は会社の戦力か	122
	(2) 定年後再雇用者の人事制度をどうするか	125
	(3) その他の会社の方針決定に影響する事柄	128
	(4) 会社の方針決定のまとめ	130
4	人事制度ごとの課題 1 ～ 一国二制度型雇用と同一労働同一賃金	133
	(1) 労働条件その他の相違	133
	(2) 相違に応じた待遇差（各種賃金項目の検討）	136
	(3) 「相違に応じた待遇差」以外の方法	141
5	人事制度ごとの課題 2 ～ 制度統一と同一労働同一賃金	142
	(1) 制度統一にあたって	142
	(2) 同一労働同一賃金を念頭に置いた統一	143
	(3) ジョブ型雇用への転換を含む人事制度改革	144
	(4) その他	147
6	方針に基づく具体的な対応例	148
	(1) 移行を行う会社の概要	148
	(2) 「福祉的雇用」「戦力としての雇用」に共通するアプローチ	150
	(3) 福祉的雇用によるアプローチ	154
	(4) 戦力としての雇用のためのアプローチ	159
	(5) その他	166

第 5 章 定年後再雇用者と 70 歳までの就業確保

1	同一労働同一賃金の次は 70 歳までの就業確保	174
2	高齢者就業確保措置と高齢者雇用確保措置	175
3	高齢者就業確保措置の詳細	177
	(1) 高齢者就業確保措置を講ずるにあたって	177
	(2) 対象者の基準	177

(3) 65歳以上継続雇用制度	178
(4) 創業支援等措置	179
(5) その他高年齢者就業確保措置において省令・指針で定められている 事項	184
(6) まとめ	187
4 70歳までの雇用等に向けて	188
(1) 会社の方針を固める	188
(2) 70歳までの就業確保をいつから始めるのか	189
(3) 65歳までの雇用確保と一体的に考える	189
(4) その他、65歳以降の雇用において注意すべき点	191

■ 卷末資料

1 定年後再雇用者就業規則	196
2 定年後再雇用者賃金規程	202
3 定年後再雇用者労働条件通知書	205
4 高年齢者等職業安定対策基本方針	207
5 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を 改正する省令（抜粋）	226
6 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針	246

● 凡 例 ●

- 高年齢者雇用安定法 …………… 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
- パートタイム・有期雇用労働法 …………… 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
- 有期雇用特別措置法 …………… 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する
特別措置法
- 労働者派遣法（派遣法） …………… 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働
者の保護等に関する法律
- 同一労働同一賃金ガイドライン …………… 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者
に対する不合理な待遇の禁止等に関する
指針

第 1 章

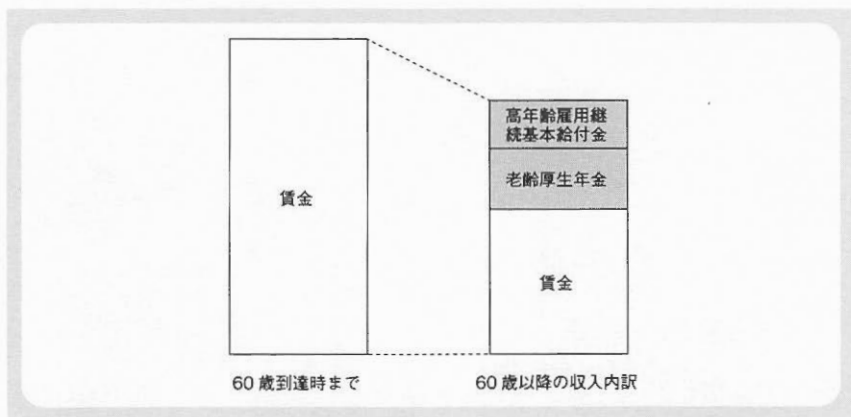
定年後再雇用者の 労務管理の歴史と現行制度

1 定年後再雇用と日本の雇用慣行

日本の雇用慣行では、労働者が定年を迎えると、継続雇用制度により、それまでの無期雇用から、期間の定めのある労働契約を締結し直し、労働者が希望する場合、65歳までを限度に契約を更新していくのが一般的です。

そして、こうした再雇用の際は、当該労働者の賃金を大幅に引き下げるのが普通で、それに伴い、行う業務や役割、労働時間といった労働条件が変わる場合もあれば、定年前と大きく変わらないにもかかわらず、賃金だけを引き下げる場合もあります。

このような形で定年、特に60歳を境に賃金を引き下げる理由として、賃金が高いままだと高齢厚生年金が支給停止される場合があることや、賃金を引き下げないと雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給要件を満たせないといったことがあります。とはいえ、これらをもらったとしても、ほとんどの労働者は、定年前と比較して収入は下がります。



定年後に再雇用されたもの（継続雇用制度により、定年後に期間の定めのある労働契約を繰返し結び、65歳まで雇用されるもの。以下、本書では「定年後再雇用者」とする）からすると、一見理不尽にも思えるこうした雇用慣行はどのように行われるようになり、そして、なぜこれまで会社側は続けることができたのでしょうか。

本書は定年と再雇用の歴史やその変遷を解説するものではありませんが、一方で、その歴史や制度の変遷を知ることは、今後起こり得る定年後再雇用者の労務管理の変化を考える際、想像を容易にし、予想の精度を高めることに繋がります。

そのため、本章ではまず、日本の定年制度の歴史と法制度の関係について見ていきます。

2 日本の定年制度の歴史

(1) 戦前に生まれた定年制度とその変遷

日本の定年制度は19世紀後半に始まったといわれており、定年について記録が残っているもののうち、最も古いものは明治20年（1887年）制定の海軍火薬製造所の規定です。こちらの規定では「原則55歳」を定年年齢とする一方で、「技業熟練」かつ「身体強壯」であれば雇用延長も行うという内容になっていました。

定年年齢が「原則55歳」というのは、現代の感覚ではとても早いように感じてしまいますが、当時の平均寿命は43歳前後。そのため、他の会社でも労働者の老衰を考慮し、当時は定年年齢を50歳から55歳に設定することがほとんどとされていました。

これが20世紀に入ると、その意味合いが徐々に変わっていきます。というのも、この頃になると多くの産業で生産量が増大、これに伴い企業規模の拡大及び従業員数の増加が見られたため、会社が個々の労働者に退職を促すことが難しくなっていたからです。つまり、個別に退職を促すという手間を省くために、一定の年齢で退職を強制することができる定年制度が活用されたわけです。その一方で、必要な部署の人材を定年後も残すという「再雇用制度（現在のものとは意味が異なり、こちらは部門別の定年停止制度というべきもの）」も行われていました。

このように、戦前の時点で、すでに現在のものに近い定年制の枠組みができはじめていたわけですが、第二次世界大戦が始まると、徴兵による労働力不足を補うため定年後の再雇用制度が活用されたり、定年制度自体が中止されたりしました。加えて、大多数の労働組合が解

体されたことによって、戦前に形成された定年制度はここで一度途絶えてしまいます。

そして、第二次世界大戦終戦後、各会社は徴兵されていた人たちの復員等による過剰雇用の問題に直面します。加えて、戦後の労働運動の発展により力を増していた労働組合は会社に対し電算型賃金体系（※）を提案、会社がそれに伴う賃金コストの上昇に苦しむ一方で、組合の力の強さにより高年齢労働者の安易な人員整理もできない状況にありました。

こうしたなかで、一部の労働組合では定年制度の確立を要求するところがありました。これは定年制度が持つ雇用保障機能、つまりは、定年年齢までは必ず雇用しなければならない、という機能を組合側が重視したからです。また、会社の立場からしても、一定の年齢での解雇という側面を持つ定年制度は、電算型賃金体系により高騰し続ける人件費の高騰を防ぐことのできるものでした。

結果、1950年代には、組合の力が強い会社を中心に、年功型人事管理制度とともに55歳定年制が普及していきます。

（※）電産協が昭和21年（1946年）の産別十月闘争によって獲得した賃金体系のことで、(1) 経営者による査定権の介入を排し勤続年数や家族数などの客観的指標等によって賃金を決定する「年功的平等主義」、(2) 賃金総額の約80%を生活保障給で充当するよう構成し、企業の生産性に左右されない最低生活を保障する「生活給思想」、(3) 企業の枠をこえて同一産業労働者の生活保障を志向する「産業別横断賃金論」という3つの特徴を持つ（出典：世界大百科事典第2版（株式会社平凡社））。

(2) 戦後の定年制度と日本の法制度との関係

ここまででわかるように、日本の定年制度の確立、定着に至るにあ

たっては、法的な強制はほとんどありませんでした。

一方で、昭和29年（1954年）に全面改正された厚生年金保険法で年金の支給開始年齢が55歳から60歳に繰り延べられると、当時定着していた55歳定年制との間に乖離が生じました。結果、その後、長期にわたって定年年齢の延長は労使間での交渉対象となっていきます。

年金制度に限らず、戦後の定年制度は、戦前とは比べものにならないほど、国の定める法制度の影響を大きく受けることになります。これは少子高齢化による人口構造の変化や、高齢者の労働に関する意識の変化など、社会情勢の変化に国が対応しようとした結果です。

そのため、ここからは日本の定年制度と法律との関係を中心に見ていきます。

① 努力義務から始まった60歳定年の義務化

現在の日本の高年齢労働者の労務管理を語る上で欠かすことのできない「高年齢者雇用安定法」は、それまでの中高年齢者等雇用促進法を改正する形で、昭和61年（1986年）に制定されました。本法でもっとも注目すべきは「定年年齢が60歳を下回らないこと」を努力義務として定めた点です。高年齢者雇用安定法が制定される以前も、定年に関しては指針や助成金による延長の促進が行われてきました。しかし、努力義務とはいえ法律で定年年齢を定めたのはこれが初めてとなります。また、平成2年（1990年）の改正では、定年年齢の努力義務に加えて65歳までの継続雇用が努力義務とされます。

そして、平成6年（1994年）の改正でついに定年年齢を定める場合、60歳以上とすることが義務化されます（施行は平成10年（1998年））。この改正は、同じ年に改正された雇用保険法と厚生年金保険法と併せてのものであり、加えて、どちらの法改正も、定年年齢の義務化と同じかそれ以上に、定年後再雇用者の労務管理に大きな影響を与

えるものでした。

というのも、まず雇用保険法では、60歳前と比較して60歳以降の賃金下がった場合の所得補填の給付である高年齢雇用継続給付が新設、翌平成7年（1995年）より制度が開始されています。この高年齢雇用継続給付は、平成15年（2003年）の改正で給付率が変更されるなど、一部で制度の変更が加えられながらも、現在まで制度は継続しています。

一方、厚生年金保険法の改正では、まず60歳台前半の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引上げが決定されました。その結果、平成13年度～平成24年度（女性は平成18年度～平成29年度）にかけて60歳から65歳へと段階的な引上げが行われました。ただし、60歳台前半の老齢厚生年金は定額部分と報酬比例部分の2階建てとなっているため、定額部分の支給開始年齢が引き上げられたとしても、この時点では60歳台前半の老齢厚生年金自体の支給がなくなることはありませんでした。

また、この年は、在職老齢年金についても改正が行われており、それまでの在職中の労働者の標準報酬月額に応じて年金の支給割合を変更するという方式から、賃金の増加に応じて賃金と年金額の合計額が緩やかに増加するという方式に改められています。これは改正前の方式だと、賃金が増えても賃金と年金の合計額が増えないどころか、合計額が減る可能性があったことを踏まえたものです。ただし、この段階では、賃金や年金の額にかかわらず、年金額の2割を一律支給停止する措置も併せて取られていました。この新たな在職老齢年金もまた、平成7年（1995年）より施行されています。

年金制度については平成12年（2000年）にも改正が行われており、この改正では老齢厚生年金の定額部分に続き、報酬比例部分の支給開始年齢についても60歳から65歳へと、段階的な引上げが決定されました。こちらの実施は平成25年度（女性は平成30年度）から始まっており、令和6年度（女性は令和11年度）まで続きます。

② 高年齢者雇用確保措置と在職老齢年金

平成12年（2000年）に行われた高年齢者雇用安定法の改正では、65歳までの雇用確保措置が努力義務として定められました。そして、平成16年（2004年）の改正では、その内容に一部手を加え「①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③当該定年の定め廃止」のいずれかを講じなければならないと定められました。現在まで続く高年齢者雇用確保措置の枠組みがここで完成したわけですが、この時点では、継続雇用制度を導入する場合、労使協定を締結することで、対象となる労働者を一定の基準で選抜することができました。

そして、同じく平成16年（2004年）には厚生年金保険法が改正されており、在職老齢年金に関して、賃金の増加に応じて賃金と年金額の合計額が緩やかに増加するという方式はそのままに、年金額の一割2割の支給停止が廃止されました。これにより、在職老齢年金は現在と同じ仕組みとなります。

65歳までの雇用確保措置に関する改正法の施行は平成18年（2006年）、在職老齢年金に関する改正法の施行は平成17年（2005年）、そして、雇用保険の高年齢雇用継続給付については平成15年（2003年）に給付率等の変更が行われているものの、制度の大枠自体はこの頃から現行のものと大きく変わっていません。

つまり、現在の定年後再雇用者の労務管理に欠かすことのできない定年年齢、継続雇用制度、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付といった制度は、2000年代中盤までに大方出そろったわけです。

これらの制度はそれぞれが役割を補完する形でしばらくは均衡を保っていました。しかし、平成24年（2012年）の高年齢者雇用安定法の改正による希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の義務化と、平成25年（2013年）からの厚生年金保険の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げにより、会社はこれまでの定年後再雇用者の労務管理を見直さざるを得ない状況が発生し、それは現在まで続いて

います。こうした問題については29ページで詳しく解説していきます。

	高年齢者雇用安定法	年金制度及び雇用保険制度
昭和61年 (1986年)	定年年齢が60歳を下回らないようにすることが努力義務化	—
平成2年 (1990年)	65歳までの継続雇用が努力義務化	—
平成6年 (1994年)	定年年齢が60歳を下回らないようにすることが義務化(1998年施行)	<ul style="list-style-type: none"> ・在職老齢年金の方式が変更(1995年施行) ・老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢を60歳から65歳へ引上げ(実施は2001年度～2012年度にかけて) ・雇用保険で高年齢雇用継続給付が新設(制度の開始は1995年)
平成12年 (2000年)	65歳までの雇用確保措置の努力義務化	老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢を60歳から65歳へ引上げ(実施は2013年度～2024年度にかけて)
平成15年 (2003年)	—	高年齢雇用継続給付の給付率の変更(25%から15%)
平成16年 (2004年)	65歳までの雇用確保措置の義務化(2006年施行)	在職老齢年金の一律2割の支給停止が廃止(2005年施行)
平成24年 (2012年)	希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入が義務化(2013年施行)	—

3 定年後再雇用者の労務管理と密接に関連する現行の法制度の解説

ここまでは定年の歴史や、定年後再雇用者に関わる法制度の変遷について見てきましたが、では、令和2年度時点での、定年後再雇用者の労務管理に関連する制度はどのようになっているのでしょうか。ここからは、その解説を行っていきます。

現行制度への理解を深めることで、現行の定年後再雇用者の労務管理に関する雇用慣行がなぜ成り立っているのかがわかっていたかと思えますし、それと同時に、こうした雇用慣行はすでにかかなりの無理が出てきていることもわかっていたかと思えます。また、第2章で詳しく解説する、令和3年度以降の法改正により、将来的にそれらが続けていくことはほぼ不可能に近いこともわかっていたかと思えます。

繰り返しになりますが、本項で解説するのはあくまで令和2年度時点での法制度の内容です。令和2年通常国会で改正され令和3年度以降、順次施行予定の各改正法の解説については第2章で詳しく解説を行っています。また、現行制度の中で法改正があるものについては、その旨を記載していますので、改正後の内容について知りたい場合は第2章の当該項目をご覧ください。

(1) 高年齢者雇用確保措置

現行の高年齢者雇用安定法では、会社は定年を定める場合、60歳未満に設定することはできません。加えて、雇用する高年齢者（ここでは特に高年齢者雇用安定法上で定義されているものを指しており、

【参考文献】

- ・柳澤武『高年齢者雇用の法政策 ―歴史と展望』（日本労働研究雑誌 平成28年）
- ・森戸英幸『高年齢者雇用安定法 ―2004年改正の意味するもの』（日本労働研究雑誌 平成26年）
- ・菅野和夫『労働法 第12版』（弘文堂 令和元年）
- ・水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて』（有斐閣 平成30年）
- ・島田裕子『パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題』（日本労働研究雑誌 平成30年）
- ・今野浩一郎『高齢社員の人事管理 戦力化のための仕事・評価・賃金』（中央経済社 平成26年）
- ・大内伸哉、八代尚宏、大庭浩一郎、岩元昭博、吉田肇『【ビジネスガイド別冊】同一労働同一賃金 最高裁5判決と企業対応 ～大阪医科大学事件、メトロコマース事件、日本郵便事件』（日本法令 令和2年）
- ・向井蘭、平野剛、岸田鑑彦（杜若経営法律事務所）「超速報！同一労働同一賃金最高裁判決」（Webセミナー 令和2年10月21日開催）
- ・友永隆太（杜若経営法律事務所）「定年後再雇用者の基本給を6割にすることは違法？ ～令和2年10月28日名古屋地裁判決を踏まえた定年後再雇用の実務対応～」(Webセミナー 令和2年12月15日開催)