

＜「70歳就業時代」に労使はどう向き合うべきか＞

研究年度：令和5年度

研究期間：令和4年度～令和6年度

研究代表者名： 後藤究（公共政策学科講師）

I. 本研究の目的

少子高齢化の進展が著しい今日、現役世代が高齢世代を支えることを基本とする年金制度をはじめ、高齢者が安心して生活するための持続可能な諸制度のあり方が求められている。従前においては、少子高齢化への対応策として、老齢年金の支給開始年齢の引き上げを中心とする施策が講じられてきたが、かかる形での制度の軌道修正は雇用法制にも大きな影響を与えてきた。すなわち、我が国においては「雇用と年金の接続」が大前提として理解されているため、高齢労働者が「無年金・無収入」の状態に陥ることのないよう、年金支給開始年齢の引き上げに伴って、高齢期の更なる雇用保障を企業に対して義務付けるような対応策が採られてきた。

かかる義務を定める法律が「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法／高年法）である。既に従前においても、同法によって、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引き上げに対応して、高齢労働者の65歳までの雇用を確保するための措置を講ずるよう事業主に義務が課されてきたところ、近時（2020年3月成立・2021年4月施行）の法改正は、更に進んで、努力義務というソフトな形ではあるものの、70歳までの就業機会の確保を企業に対して要請するものである。かかる法状況を踏まえれば、そう遠くないうちに、70歳まで雇用・就業を継続することが当たり前といえるような「70歳就業時代」が到来することになるのかもしれない。

もっとも、「バラ色の未来」が待っているとは限らない。現在において既に、60歳から65歳にかけての継続（再）雇用制度の下での労働条件の低さに不満を抱えた高齢労働者が提訴するケースが見受けられるが（九州惣菜事件・福岡高判平29・9・7労判1167号49頁や長澤運輸事件・最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁等を参照）、特に高齢期における働き方の「質」をめぐる問題は、70歳就業時代においてもより一層課題となりうるだろう。とはいえ、企業（特に、中小零細企業）の賃金原資や就労ポストには限りがあることを踏まえれば、企業の経営状況等を度外視して、労働者の要求するがままに、高齢期の労働条件を設定するといったような極端な対応をとることもまた、適切とはいえない。

こうした問題意識の下で、70歳就業時代の到来を見据えながら、労使双方の利害を適正に調整するための「高齢期の雇用保障・労働条件設定のあるべき姿」を法的・人事管理的提言として取りまとめることが本研究の目的である。なお、本研究は「地域密着型」の提言の発信をも目指すものである。長崎県内の企業（特に、財政面や人材資源の面で課題を抱える中小・零細企業）における労使が直面している現実の課題への処方箋となるような提言を模索したいと考える。

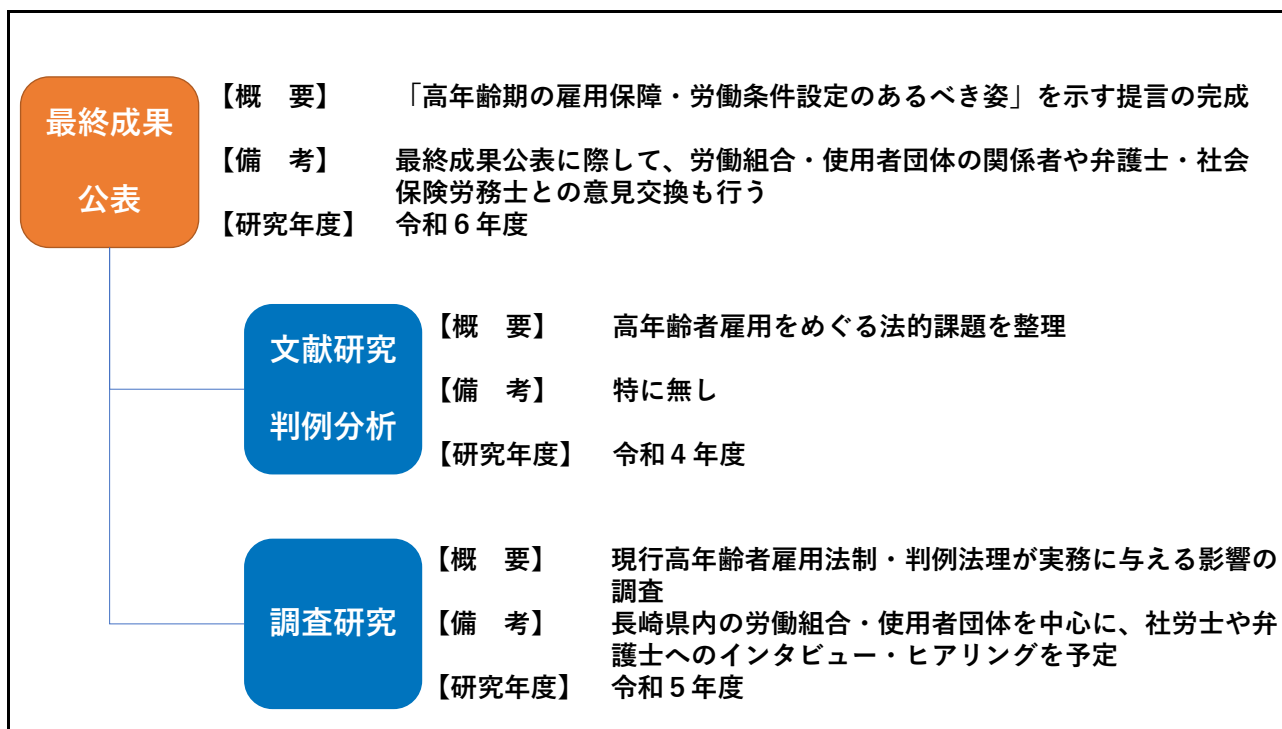
II. 令和5年度の研究状況

1. 中期的研究としての本研究の実施計画

当初、本研究は令和4年度を研究期間の初年度とし、令和6年度までの計3年間で研究期間とし

て予定していた。その上で、各年度の研究計画については、以下のように位置づけていた（以下の【図1】も併せて参照されたい）。

【図1】3年間の研究フロー



第一に、初年度（令和4年度）については、現行の法制度及び判例法理の理論的到達点や課題を整理すべく、文献研究及び判例分析のための期間として位置づけてきた。

第二に、2年目（令和5年度）については、現場の労使あるいは労使に対して人事・労務管理上の助言を与える実務家（弁護士や社会保険労務士）が現行の法制度及び判例法理をどのように受け止めているのか、現行の法制度及び判例法理が高年齢者雇用をめぐるステークホルダーに対していかなる影響をもたらしているのかを把握・分析するための期間として位置づけてきた。

第三に、最終年度（令和6年度）については、初年度及び2年目の研究成果をもとに、現場の労使や人事・労務管理上の豊富な知見を有する実務家の声を受け止めつつ、研究代表者の専門領域（法学）に限定しない形での学際的な研究成果として、「高年齢期の雇用保障・労働条件設定のあるべき姿」を示すための提言を取りまとめ、公表を行うための期間として位置づけてきた。

2. 令和5年度におけるヒアリング調査の状況

以上の各年度の位置づけを踏まえたうえで、以下、令和5年度の研究状況を整理していく。

令和5年度においては、現場の労使あるいは労使に対して人事・労務管理上の助言を与える実務家（社会保険労務士）へのヒアリング調査を中心とする研究を進めてきた。ヒアリング調査に協力いただいた関係者・関係機関は以下の通りである。

【令和5年度のヒアリング調査協力者・協力機関一覧】

- ・ 自治労長崎県本部
- ・ UA ゼンセン長崎県支部
- ・ NTT 労働組合西日本本社総支部
- ・ 久保寺亮太氏（特定社会保険労務士／社会保険労務士法人出口事務所所属）

上記の関係者・関係機関へのヒアリングを通じて得られた知見として、第一に、60歳から65歳にかけての高年齢者の働き方の「質」（処遇）についての課題を抱えている多くの産業・職種が存することが明らかになった。特に、年功序列的な賃金体系を採ることが一般的な企業・業界の場合、①定年年齢を60歳に設定するとともに（＝定年年齢を65歳まで引き上げている企業は少ない）、定年年齢（60歳）到達後に締結される継続（再）雇用契約においては、定年時よりも低い賃金水準を設定せざるを得ない状況にあることが明らかとなった。更には、60歳以降に高年齢者に割り当てる職務・ポストについても、一方では、定年前後で同程度の職務に従事したいとの高年齢者の希望を受け止めつつ、しかし他方では、定年前労働者の職業的能力育成・発展の観点から、当該職務については、ジョブローテーションの一環として定年前労働者に担当させたいとの企業・人事上の要請もあり、繊細な調整が要請される場面も少なくないことが明らかとなった。

その上で、第二に、努力義務化されている「70歳までの就業機会の確保」については、その実施に向けた取り組みが進んでいない企業・業界が少なくないことが明らかになった。上記の通り、そもそも60歳から65歳にかけての定年後再雇用の「質」の問題をクリアできていない状況においては、70歳までの就業機会確保措置を導入することは時期尚早との認識も企業の現場レベルでは存するようである。

しかし他方で、第三に、一部ではあるものの、70歳までの就業機会の確保措置を実施しつつある企業・業界の現状を把握することができた。特に、労使協議・団体交渉が綿密に行われるなど、労使間のコミュニケーションが日頃から良好に行われている企業や、いわゆる「ジョブ型」雇用と称される雇用形態（職務の限定、職務価値に応じた賃金決定といった特徴を持つ雇用形態）を採用する企業・職種において、70歳までの就業機会確保措置が導入されつつあることが明らかとなった。更に、このような特徴がみられる企業・職種においては、高年齢者の納得を得た形で70歳までの就業機会の確保措置が導入されているようである。今後、他社・他職種においても、70歳までの就業機会確保措置の導入を進めていく際には、良好な労使コミュニケーションやいわゆる「ジョブ型」的な雇用形態の導入がカギとなる可能性があると考えられる。

III. 令和5年度の研究費の執行状況について

令和5年度においては、研究費の執行が少額に留まり、受給した研究費の大部分については使用することなく、返還する予定である。

執行額が想定よりも大幅に下回った主な理由は以下の通りである。すなわち、当初、ヒアリング調査の実施に向けて県内外の労働組合関係者や有識者を訪問することを予定し、かかる訪問調査実施に要する費用（旅費・ヒアリング担当者への謝金）を計上していたものの、ヒアリング調査をWeb会議等の旅費を要しない形式で実施することができた。これに加え、ヒアリング調査に協力いただいた関係者・関係機関が本研究費による謝金の受け取りを辞退したこともあり、大部分の予算の執行が不要となった。

IV. 今後の研究について

上記II.1.に記したように、当初、本研究は3年を研究期間とする中期的研究を予定しており、令和5年度が研究期間の2年目であった。この予定を踏まえれば、来年度（令和6年度）が本研究の最終年度であり、最終成果を取りまとめるべき年度といえる。

しかしながら、研究代表者は他大学に移籍することが内定しており、令和5年度をもって長崎県立大学を離任することになるため、令和6年度の本研究費の受給資格を失うことになる。当初の研究計画によれば、本研究費を活用しつつ、県内外の労働組合関係者・有識者と協力する形で提言を取りまとめ、この提言をシンポジウム等の形で発信することを予定していたものの、上記のように、本研究費の受給資格を失うことを踏まえ、計画変更を予定している。より具体的には、研究代表者自身の新たな移籍先の研究費を活用する等、別の方法（財源）の下で提言の取りまとめと研究成果の発信を実施できるよう、検討を進めていきたいと考える。