

第15回労働市場改革専門調査会議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成19年11月14日(水) 9:59～12:00

2. 場所：中央合同庁舎第4号館共用第4特別会議室

3. 出席者 会長 八代 尚宏 国際基督教大学教養学部教授
会長代理 樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授
専門委員 井口 泰 関西学院大学経済学部教授
同 小畠 典明 大阪大学大学院高等司法研究科教授
同 小林 良暢 グローバル産業雇用総合研究所所長
同 佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授
同 中山 慈夫 弁護士
報告者 濱口 桂一郎 政策研究大学院大学教授

(議事次第)

- 1 開会

- 2 議事
 - (1) 有識者からのヒアリング等
 - (2) その他

- 3 閉会

(配布資料)

- 資料1 政策研究大学院大学濱口教授提出資料
- 資料2-1 ゾーン定年制の概念図(小林委員提出資料)
- 資料2-2 「希望するもの全員」の継続雇用制度の可能性(小林委員提出資料)
- 参考資料 第14回調査会における質問事項等

(概要)

○冒頭、八代会長より議事等説明。

(八代会長) 第15回労働市場改革専門調査会を始める。

本日、前半は、政策研究大学院大学の濱口桂一郎教授から「年齢の壁」について御報告をいただき、後半は、小林委員から、先日提起された「ゾーン定年制」について御報告をいただきたいと思う。

また、前回の会議において、何人かの委員から御質問があったので、これについて事務局で整理したものを参考資料として配付している。

それでは、事務局から願います。

(事務局) お手元の資料の一番最後に「参考資料」として資料をまとめさせていただきました。

1ページ目に、それぞれの各委員からの質問内容を整理し、該当ページに資料を付けている。時間の関係もあるので、一つひとつ詳しく説明することは省かせていただくが、後ほどお読みいただき、また疑問点等があれば、改めて事務局にお問い合わせをいただければと思う。

(八代会長) よろしく願います。

それでは、早速議事に入るが、濱口先生から30分ぐらいを目途で御説明いただき、質疑応答に入りたい。

(濱口教授) 本日は「労働市場改革専門調査会」にお呼びいただき、ありがとうございます。

本専門調査会では、労働市場における6つの「壁」が大きなテーマであり、今は年齢の「壁」を議論されていると伺っている。まずは、この「壁」についての、私なりの考え方の紹介から入らせていただく。

最初に、まず労働市場を超えて社会全体の「壁」から考える。当然のことながら社会にはいろいろな「壁」があり、「壁」があること自体が、直ちに良いとか悪いとは恐らく言えないだろう。すべての社会は夫婦に1つの「壁」をつくっているし、あるいは家族という「壁」もつくっており、そこに壁があって、中と外で扱いが違うことは恐らく当然だと思う。一方、時代を遡れば遡るほど、身分の「壁」があり、古代であれば自由人と奴隷の間に「壁」があったし、中世の武士と農民の間にも「壁」があった。

近代社会は、そういう身分的な「壁」は一切認めないという意味で「壁」のない社会になったわけであるが、逆に近代的な「壁」をつくったという面がある。

これは、まさに労働法の教科書の最初に出てくるような話だが、産業革命のときに、女子や年少者が工業労働力として調達されたわけである。そのときに、本質的に言えば、女子・年少者であるから使ってはならない、あるいは使用者側を制限するという形でない形にすべきであったという議論は、超歴史的には存在するかもしれない。しかし、現実の人類社会は、少なくともそこ

で女子や年少者について「壁」をつくる、労働市場に性別と年齢の「壁」をつくることで、ある意味で社会のセーフティーネットを構築してきた。このことは、洋の東西を問わず事実だと思う。

ただ、その「壁」が、かつては良いものとみなされていたが、高度成長期以降、先進国では少なくとも「性別の壁」については、もはや正当化できなくなってきた。

非常に雑駁だが、「壁」の存在自体が良い悪いという議論ではなくて、基本的には時代状況の従属変数であることが、基本ではないかと思う。

次に「年齢の壁」について考えてみたい。本専門調査会は当然、労働市場の改革を論ずる場ではあるわけだが、労働市場は社会の中で、他のシステムと切れて存在しているわけではない。つまり労働市場に参入する人間は、それ以前は教育システムにおり、労働市場から退出した人は社会保障システムに入っていく。

そして、教育システム、あるいは社会保障システムにせよ、年齢差別的という表現が適切かどうかは別として、少なくとも年齢に基づいて扱いを異ならせるシステムであることもまた洋の東西を問わぬ事実である。

したがって、労働市場における、年少者に関する「年齢の壁」については、少なくとも教育システムとの関係では、依然として維持され、それを変えるべきだという議論は、一部にはあるとしても、少なくとも多勢ではないだろう。

もう一つ、教育システムとの比較で、いささか問題があるのは社会保障制度の問題であるが、少なくとも現在の年金制度は年齢に基づいて一定の給付を与えるシステムである。そういう意味では社会そのものが一定の年齢に基づいて教育を受けなければいけない、あるいは給付を与えるといった「年齢の壁」があることは事実である。そしてその中に存在する労働市場システムも、当然その影響を受けざるを得ないと思う。

一方で、労働市場については、近年、先進国共通に、均等待遇原則がどんどん広がってきている。性別については、日本は若干遅れたが、60年代、70年代にほぼ欧米で確立していた。2000年にEUでいわゆる一般雇用均等指令が成立して、これによって性別以外のいろいろな差別根拠についても均等待遇が求められるようになってきた。先進国では、これが少なくともある程度共通の枠組みになってきたのは確かだと思う。

ただ、その中でいささか問題があるのは年齢と障害である。障害は若干性格が違うが、年齢の場合には、社会の中の教育システムと社会保障システムとの関係は日本以外でも当然存在する話なので、そこをどう考えるかがやはり問題になると思う。

「年齢の壁」には、幾つかの論点があると思うが、若年層における年齢の壁、高齢層における年齢の壁、そしてその間の壮年層、まさに労働市場そのものの中の年齢の壁という3つに分けて考えたい。

まず、若年層の「年齢の壁」の問題が、ここ1、2年は非常に大きな問題になってきている。若干突っ込んで考えると、これは教育システムの中での職業教育、あるいは職業訓練をどう考えるかという本質的な問題を抜きにしては議論ができない。つまり、実際にはあり得ないが、仮に

教育課程で職業訓練を完全に行うのであれば、「年齢の壁」は入り口の一瞬に存在するだけで、あとは一人前の労働者だと考えるため、中に入っている限り「年齢の壁」は一切なくて済む。

それに対して、教育課程では一切職業訓練はせず、ひたすら学術教育を行うのであれば、職業的にはまっさらの状態ですら労働市場に出るので、少なくとも職業生活の前期の段階は Apprentice（徒弟）的な立場になり、年功的な処遇が正当化され、「年齢の壁」をつくっていくことになる。

ドイツのデュアルシステムは、中等教育に限った話だが、前者に近い制度であったし、日本のいわゆる学卒一括採用、企業内教育訓練システムというのは、後者に近いものであった。ただ、どんな社会もいろいろな性格を持っており、あまりきれいに分類しない方がいい。

50年代、60年代の日本政府は、職業高校などの教育課程で職業教育をしっかりと行い、それに基づいて職種別労働市場を構築していく施策を一生懸命推進していた。

しかし、それは70年代以降転換してしまった。誰がひっくり返したかについては、いろいろな考え方があり、一律には論じられないが、教育界自体が、実学を我々にやらせるな、職業教育は教育課程の外に出てから行えという態度を取ったことは、日本的なシステムが形成される1つのモーメントであったことは確かだろう。

他方、教育課程でもあまり職業教育を行わず、会社の中でも行わないで自分で習得するというモデルもあり得る。これは自己習得が可能な強い労働者にとっては大変良いシステムだが、それができない労働者にとっては、学校でも教えてくれない、企業も実施してくれない、自分で習得しようにもできなくなり、結果的にその人たちはこぼれ落ちてしまう。

イギリスのブレア政権が、若者ニューディール政策に力を入れてきた背景には、ここを何とかしなければいけないとの事情があったものと思う。

日本の場合、先述のとおり、1960年代までの日本政府の考え方は、教育課程においてある程度職業教育を行っていくというものであったが、それがいろいろな事情もありひっくり返ってしまった。

その結果、高校ではどんどん普通科を設置していき、大学も文科系の非実学的な学部・学科数がふくれ上がっていく形で、いわばまっさらの人材を企業が採用し、企業内で教育訓練をして、非常に企業 specific（特有）な技能を身に付けさせていく方式が戦後どんどん確立してきた。そうなればなるほど、入口から数年間、場合によってはもっと長きにわたる職業生活の前半期における「年齢の壁」が必然的になってきたのだろうと思う。

それ自体が良いか悪いかは別として、少なくとも1990年代の初めぐらいまでは、このシステムはそれなりにうまく機能していた。つまり、職業的な技能はないが、素材としては良い人材であるということで、学校から企業にポンと送り出す形でうまく回っていたが、90年代以降の不況の中で、そのシステムが回らなくなると、局部的にそこからこぼれ落ちる人々、つまり学校も教えてくれないし企業もやってくれない、自分でもなかなか技能を習得できない人々が大量に生み出されてしまった。これが、いわゆる就職氷河期問題なのだろう。

それに対して、近年、多くの方々が日本型システムそのものにも原因があるのだから、それを抜本的に転換すべきだという議論をされている。一般論としては、一定のシンパシーを感じる部

分がある。ただ、実は転換すべきモデルとしての、例えばドイツやオーストリアなどのゲルマン系の諸国の場合、中等教育レベルでは結構それは確立しているが、その上の高等教育では、そもそも大衆高等教育社会になっているわけでもなく、うまくいっているわけでもない。また、アメリカのコミュニティーカレッジは、実は公立であり、非常に安いお金で通えるという意味では、公的な職業訓練という面もあり、必ずしも自己責任に委ねているわけでもないと思う。

いずれにしても、日本のような大衆高等教育社会において、高等教育レベルの職業的な意義をいかに高めていくかということは、実はそう簡単な話ではないだろう。言うは易しだが、資料1の3頁で括弧書きにしたが、大学教員の労働市場に大きな影響を与えることになる。文部行政が今まで学術中心型の教育の拡大を行ってきて、そのための人材を多数養成し、大学院までどんどん新設してしまった。しかし、今それが大きな問題になっている中で、それすら要らない、むしろもっと実学的な、実務者を連れてきて教える仕組みにしていくべきということにはシンパシーを感じるものの、それを行うと社会的に大騒ぎになる可能性があり、そこまで議論する必要がある。50、60年代の大学進学率がそれほど高くなかった時代の方が、むしろそういう改革をやり得たはずなのに、そのときにはうまくいかなかった。今の状況でそれをどうするのかを考えると、私は根が実務家なので、想定される多くの大学の先生方の抵抗に耐えてでも実行すべきだというだけの力はあるのかな、という感じを持つ。

そういう意味で、ここはいささか生ぬるい印象を与えるかもしれないが、とにかく今は、こぼれ落ちてしまった就職氷河期の人たちが職業的な能力を実に付ける場は企業内にしかないので、彼らをいかに職業教育機能を有する内部労働市場に包摂していくかということが、当面の対策としては最もプライオリティーのあるものにならざるを得ないだろう。このことと中長期的にどういうシステムにしていくかは、一応分けた方がいいのではないかと考えている。

2番目が高齢層の問題である。アメリカの年齢差別禁止法だけは1986年に青天井になったが40歳未満の規定がない、他方最近ヨーロッパ諸国は、EU指令によって年齢差別も禁止する国内法を制定した。年金の支給開始年齢はさまざまだが、おおむね65歳で線を引いている国が多いように思う。つまりそこから上は、社会全体としては社会保障で面倒を見るという考え方に立っているとすると、やはり労働市場についても、そこに「年齢の壁」をつくることはやむを得ない、正当化できるという考え方になるだろう。

ただ、先進国共通に人口が高齢化しているのも、引退年齢自体も今までどおりではいなくなってきた。ヨーロッパの場合、昔よりも引退年齢をどんどん引き下げてしまった、今考えれば誤った施策を実施した経緯があるが、今後はそれをどんどん上げていかなければいけない。

実は、EUが年齢差別の禁止を非常に強く政策論として打ち出した背景には、年金の支給開始年齢を上げるという政策だと、引退年齢に達すれば年金を受給できる権利、すなわち既得権を剥奪する話になってしまう恐れがあったからである。ずっとEUの動きを見てみると、働きたい人は引退年齢に達しても、まだ働けるという権利の問題、すなわち人権問題なんだと、政策自体のcontext（文脈）を人権論に持っていく意味があったのではないかという印象を持っている。

ヨーロッパでも、60歳代前半層の就業率は昔は結構高く、50年代には80%ほどあったが、90年代には30%に下落した。これを何とか反転させなければいけないといった事情が、ヨーロッパにおいて90年代終わりぐらいから年齢差別という問題が急激に強く言われるようになった政策的なバックグラウンドだったと思う。

他方、日本だが、私は労働省で2回、1回目は60歳定年、2回目は65歳継続雇用と、高齢者対策の法改正に携わったことがある。この改正をどう考えるかだが、60歳定年の義務化は若干語弊がある言い方で、これは60歳未満定年の禁止なのである。一方65歳までの継続雇用の義務化は、少なくとも雇用の継続という一点に限った65歳までの年齢差別の禁止であって、基本的には年齢差別禁止という性格を有していたものであったと思う。

日本の場合は、特に年金の支給開始年齢よりも定年年齢が下にあるので、それをせめて年金支給開始年齢まで上げていくという形で政策が進んできた。

今後、日本の高齢化はますます進行していくことからさらなる定年年齢の引上げは不可避だが、この先65歳から次は67歳、70歳と、年齢で区切っていくことが本当にいいのかと思う。

むしろ、年金の支給開始年齢自体をある程度フレキシブルにすることも必要だと思う。私は年金自体についてはあまり詳しくないが、例えばスウェーデンにおける概念上の拠出建て年金の場合、自分で引退年齢を決めることによって、早く引退すれば受給額が低くなる、遅くに引退すれば高くなるので、年金制度の持続可能性を高めることと、より引退年齢を自分で選択できるという意味でもメリットがあるのではないかという感じがする。

雇用が継続するか否かという一点に限った話になるが、先述のとおり65歳継続雇用は、実は65歳定年である。それを何故65歳定年と言わずに、あえて65歳継続雇用という言い方をしているかという、要は60歳の切れ目で、ここは定年だから労働条件などが一旦切れるのだということを説明するためと考えられる。60歳前にもそれらは十分可能なので、本当は60歳の切れ目には余り意味がないのではないかという気もするが、やはり実態として、企業の立場からすると、60歳で切れるということが説明しやすいからそのようにやっているわけで、これは出口特有の問題というよりも、むしろ中の問題、まさに次の年功制という「年齢の壁」の問題になると思う。

ここから年功制の話になるが、先述のとおり、学校では何ら職業的な教育を行わず、企業の中で行うとなれば、職業生活の前半部分は、否応なしに年功的にならざるを得ないと思う。しかし、それが30代を超えて40代、50代になってもどんどん上がっていくということまで、技能上昇モデルで説明できるかという多分できない。

労働経済学では説明の仕方が色々あると思うが、歴史的に見ると、戦時中の皇国勤労観に基づく生活賃金が戦後の労働運動に引き継がれ、50、60年代には職務給の導入が強く主張されたものの、最終的には、これは1969年の日経連（日本経営者団体連盟）の文書にも出ているが、やはり職務給ではなく職能給だという結論に落ち着いた等の経緯がある。結果的に、年齢ごとの必要生活費に対応するような形での給与システムが事実上維持されてきたということだと思う。

ただ、そうすると企業内にいる限りはいいが、中年になってから外に出てしまおうとなかなか再就職ができない、まさに「年齢の壁」があるわけである。

実は、60年代の雇用対策法、あるいは第1次雇用対策基本計画では、この点が最大の論点として議論されていた。当時は差別禁止という発想はあまりなかったので、ポジティブアクションとしての quota system（割当制度）、中高年齢者雇用率制度が採られたが、1986年改正で廃止された。その代わりに、60歳定年が導入された。私が労働省に入省してしばらくした時にその法改正を行ったが、それまでの外部労働市場に目を向けた労働政策が内部労働市場にどんどん向かっていったのが70年代～80年代だったことを、このことが典型的に表わしていると思う。

それでは年功制はすばらしく何の問題もないということになったのかといえば、実は、定年引き上げに伴って局部的に課題が残った。法律によって60歳が定年年齢であるということ唱うとともに、定年延長アドバイザーを使って、企業に対して55歳以降、定年引き上げに伴って賃金制度を改定することを提案したのである。これを受けて、定年延長を行う代わりに55歳以上の賃金を実際に引き下げたケースがあったが、引き下げられた人たちが不当であるとして裁判を起したのが、第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決）である。

これは、実は年齢による扱いをどう考えるかということが問題の本質で、55歳に達したことを理由とする賃金の引き下げがけしからぬとすれば、54歳が20代、30代よりも高い給料をもらっていることも、本質的に言えば問題であるはずである。

しかし、労働法という枠組みはこの問題をなかなか捉えきれない、これは個別労働者の労働契約の不利益変更の問題であって、それが合理的であるか否かという極めて民法的な枠組みで取り扱ってきて、その合理性判断の枠組みの中で、皆が納得しているから良いではないかという議論をしてきた。

合理性判断の枠組みは最終的には裁判長が何を合理的と考えるかという話になってしまうので、法的安定性に乏しいというのが普通の法学者の批判である。私は、そもそもこの問題を個別労働者の労働契約の変更問題という枠組みで捉えるのが本当に良いのかというところを疑問に思っている。

つまり、これは集団としての労働者の中での利益の再配分、あるいは不利益の再配分という問題なので、これを個別関係法の枠組みで議論するのがいいのだろうか、むしろこのために集団的労使関係法があるのではないかと思う。

実際、労働組合法において、団体交渉して労働協約を締結するという仕組みがあるが、これがこうした不利益の再配分の問題にうまく機能しない理由は、戦後の労働組合法の運用が結社の自由を強調する方向に偏ってしまって、労働協約の効力が他の組合には及ばないことにある。先ほどの銀行の例で言うと、55歳を超えた高齢労働者が別の組合をつくって、私たちは違うぞという、若い人たちから中堅の人たちが入っている組合が、これでいいと言ってもそれは及ばない。そうすると、就業規則で対応せざるを得ない。ただ、就業規則は、根本的にいうと個別労働関係法になるので、正面から集団原理を持ち出すことが難しい。この違いが、問題の根本にあるような気がする。

したがって、これもやや中長期的課題だが、本質的にはやはり集団的労使関係システム法制そのものを見直す必要があるのではないか。本来こういう問題は民主的なマジョリティールールでやるべき話だろうと思うが、そうは言ってもなかなか難しいので、とりあえずは就業規則の解釈論の中で、これをより集団的な枠組みとして位置づけて考えていくことが、当面の対応なのではないかと思っている。

以上が3つの側面における「年齢の壁」だが、特に最後の年功制を是正していくということになると、それだけでは済まないのではないかという話を最後に申し上げたい。つまり、民間ベースで年功制が存在してくれていたお陰で、公的負担が相対的に小さくなっていったという面がある。日本はある部分においては小さい政府であり、その背景には、民間が担っていた部分がある。

民間の「年齢の壁」が徐々になくなっていくとすると、これまで年功制が担っていた生活保障機能、つまりある時期まで年齢とともに増加する生計費を公的にどう賄うかという問題に対応する必要が出てくる。

1つ目は、子どもの養育・教育コストについてである。少子化対策の関係で、非常に幼い、ヤングチャイルドの問題については結構最近議論されてきているが、それを越えたところに大きい問題がある。特に日本は世界的に見ると、中等・高等教育コストは私立学校が大幅に担っており、そのコストも実は私的に負担している部分が非常に多い。なぜそのようなことが可能かということ、私学に通う子どもたちの親が、それなりに年功的に上がっていく給料をもらっていたから成立していたという面がある。つまり、社会的な前提を変えらるとなるとこの部分を当然何とかしなければいけない。

先述の入口の話とつながってくるが、親が年功制で高い給料をもらっているから余裕があって、中等・高等教育に支出できるということは、実は子どもの将来の職業人生に対する投資というよりも、一種の消費財的な性格が強くなってしまふ。

それゆえに、先ほど言った職業的なレリバンスがだんだんなくなって、大学で学んだことを全部忘れて、これから会社の中で一から覚えなさいというような、ある種の制度的補完性が成り立っていたのだろう。

そうすると、そういったところまで含めて変えらるとなると、これは大変大きな社会的影響があると思う。

もう一つは住宅だが、独り身であれば良いが、結婚し、子どもができると、当然家族が住めるような家が社会的に供給されなければいけない。日本の場合、年功制で給与が将来的に上がることを当然予期していることを前提として持ち家促進政策が採られてきたが、年功制を見直すとなると、そこも根本的に変える必要が出てくるはずである。フラットな賃金体系の下でも家族が十分な広さの借家で、快適な生活を送れるような社会はどうあるべきか。当然、これは公営住宅で全部手当せよという話にはならないが、何らかの公的なコスト負担がないと住むことが難しくなる。これらも考えると、「年齢の壁」はそう簡単には崩れないだろうと思う。

そういう意味で、全体的にそうは言ってもなかなか「年齢の壁」を崩すことが難しいというこ

とを強調しているような印象を与えたかもしれないが、労働市場の原理としては、そのような壁はないのが本来的であることについては、かなりシンパシーを持っている。ただ、シンパシーだけではなかなかうまくいかないだろうということも含めて、私からの御報告にしたいと思う。

ありがとうございました。

（八代会長）ありがとうございました。労働市場の問題は、教育、社会保障、住宅などの多面性も考慮しないと「年齢の壁」は簡単には解消しないということだと思う。

非常に幅広い問題だが、特に就業規則等の点がかなり重要かと思うので、ご議論をお願いしたいと思う。ただ、最後の住宅の問題は、別に公営住宅ではなくて、政策研究大学院大学の福井秀夫先生がいつも主張されている借地借家法の問題でもあるのではないか。仮に、借地借家法の問題がなくなれば、家族向き良好な借家の供給が可能であるという議論にもつながると思うが、これは本専門調査会ではやや範囲を超える問題かとも思う。

まず小島委員あるいは中山委員から、特に個別労働法が集团的な問題かという点も含めて是非コメントをお願いしたいと思う。

（小島委員） 資料1の5頁に「労働契約不利益変更」とあるが、これは、就業規則の不利益変更であり、大学で実務を担当している人間からすると、就業規則は集団契約の典型であって、それ以外の労働契約は考えられないというのが実務の世界ではないかと思う。

過半数組合との合意という考え方は、今後の労働契約法制の在り方に関する研究会などでも出てきたようだが、国立大学法人の現場感覚で考えると、合意をあまりにも強調するのは逆に少し問題ではないかと思っている。この過半数組合との合意モデルが成り立つのは、やはりある程度基盤の整った過半数組合の存在している大企業に限定されるので、そうではないところ、例えば国立大学法人の場合には過半数代表者との間で合意が成立することは残念ながら想定できないため、合意を過度に強調すると、実務上かなり難しい問題が生じるのではないか。

（中山委員） 小島委員の質問と関連して教えていただきたいのは、解雇ルールとの関係です。就業規則の不利益変更の問題については、濱口先生御指摘の問題が実務でも長らく言われており、これは一方で日本の解雇ルールが非常に厳しいために、長期継続雇用の中で諸条件が変われば、労働条件を有利だけではなくて不利益にも変更せざるを得ない。

その場合に、手続的には、就業規則は使用者が一方的に変更できるものなので、そういった変更が法的に労働者を拘束するかという点が根本問題であり、それを濱口先生が集团的労使関係システムを見直して、民主的な、基本的には恐らく多数決主義の、より明確な制度にすべしという意見に私も賛成です。

小島委員から、過半数組合をあまり重視するのはいかがかという意見もあったが、結局、それに代わる、より合理的な変更制度がなかなか構築できない。現実には集团的な労使関係ということは、逆に言うと全員が賛成しなければ変更できないというルールではないということなので、そ

ういう意味で濱口先生のお話には共鳴する点が多い。

もう一回先ほどの質問に戻るが、就業規則の不利益変更ルールとの関係で解雇ルールが現在の
ような形でいいのかという点をお聞きしたい。それから、日本の定年制自体について、これを見
直すべし、撤廃すべしという議論もあるし、先ほどの話では、いずれ年金の支給開始年齢と定年
年齢のさらなる引き上げが不可欠だろうという御指摘があったが、そうなる解雇ルールとの関
係はどう考えるのかというところが問題になると思うので、この点を教えていただきたい。

(八代会長) かなり実務的な問題なので、今の2点についてお話いただきたい。

(濱口教授) 今の2点の前に、多数決主義については、公的分野は今まで公務員法で手当して
きたために、民間の大企業がやってきたようなきちんとした人事労務管理を行ってこなかったツ
ケが今現れてきているのではないか。これは、恐らくどの大学でも言えることだと思う。これは、
戦後半世紀かけて行ってきたことをもう一度行うしかないのではないかという印象を持っている。

実際問題、過半数が賛成しているからこれでいいというシステムにしないと、最高裁判
所が判決を下すまでは最終的に決着せず、ごく数人が反対だと言っていると、どちらかわから
ない事態がずっと続くわけで、それが本当にいいのかどうかという問題が根本にあるのだらうと思
う。

今日の議論とどこまでつながるかわからないが、解雇ルールを論じるときには、2つの次元に
区別した方がいいだろうと思う。

1つ目は、一般的に雇用契約が成立している中で、使用者側が、ある労働者について、とにか
く気に入らないから首にするという行為、これは両者の力関係に差があり、一種の権力的な行為
になってしまわざるを得ないが、それを認めるのかどうかという問題である。

2つ目は、企業が市場の中で運営している中で、どうしても労働力の投入量を削減せざるを得
ないときに、整理解雇するのは良くないので、日ごろから時間外労働に従事させて、不況になっ
たらそれを減らしなさい、あるいはどこか遠くに配転して賄いなさい、あるいはパート・アルバ
イトを解雇して、正社員の雇用は何が何でも守りなさいというような、いわゆる「整理解雇法理
」に結集しているようなものの考え方である。この二つの次元を分けて考える必要があると思っ
ている。

前者について、およそ雇用契約関係という、単純なものの売り買いでない人間関係の中で、権
力的に私の言うことを聞かないからお前は首だというものを全く野放図に認めている国はヨーロ
ッパでは1つもなく、アメリカという特異な例があるだけである。解雇規制が非常に緩いと言わ
れている、例えばデンマークモデルと言われるデンマークでも、そういう公序良俗に反するよう
な解雇についてはきちんと規制されている。そういう次元の解雇規制、解雇ルールの問題と、整
理解雇を過度に規制することによって、時間外労働、配転、非正規労働者などに様々な無理を生

じさせているような解雇規制とは分けて議論する必要がある。

そういう意味から、これは基本的には労働契約法の中でも議論されたが、今の整理解雇法理をそのままの形で法制化するの、やはり抜本的に考えた直した方がいいはずだと思っている。

ただ、逆に言うと、一般的な解雇規制については、今の解雇権濫用法理のようなあいまいな形ではなく、正当な理由がなければ解雇してはならないと、きちんと書いた方がいいのではないかとと思っている。

日本の定年制については、先ほど少し申し上げたように、私が一番望ましいと思っているのは、労働市場からの引退年齢自体をある程度自分の意思でフレキシブルに決定できるようなシステムである。ただ、これがどこまで可能かどうかはわからない。

これと解雇ルールとの関係だが、ある労働者は元気だから、まだ年金は要らぬと言って70、80になっても働いているが、会社から見たら何とかしたいという状況をどうしたらいいかという趣旨だろうと思うが、これは労働能力の問題で考えるしかない。

解雇ルールは正当な理由があるか否かに尽き、その判断基準に何を入れていくかということだと思う。ただ、実際問題として、70、80になっても年金を受給せず働き続ける社会には、多分ならないだろう。ヨーロッパに比べれば日本人は非常に働きたがる社会的な性格を持っているが、それも程度問題だろうし、そこまで言うのはそれなりに働く能力を持った人ではないかという感じはする。

この話から少し外れるが、気になっているのは年金である。年金を全部税財源にするという話があるが、そのシステムでは、全く年齢のみに基づいて給付するシステムになってしまう。現在の拠出型だと、年齢だけではなくて拠出したからお金をもらう、だから年齢差別ではないという説明になる面もあると思うが、全く税財源になると、ただ日本で生活していたかどうかだけでお金を与えると、全く年齢のみに基づく給付制度になってしまうので、これは社会における「年齢の壁」という観点から良いのかどうか。こういうことは、多分年金を議論されている方はあまり考慮されないだろうと思うが、そういう問題意識もあった方が本当はいいのではないかという感じも持っている。

（佐藤委員） 中山委員の質問と重なるところがあるかと思うが、今後の高齢者雇用、特に高齢者の「年齢の壁」について、どういう対応が必要とお考えなのかということ伺いたい。資料1の4頁で、これからまた年金の支給開始年齢引上げとなると、支給開始までの高齢者の就業機会を確保する方法に関して、先ほど一番望ましいのは労働者一人ひとりが自分の退職年齢を決められるようにというお話があった。企業がどう高齢者雇用の仕組みをつくるかということについて、環境整備としてどのような政策的な取組が必要とお考えなのか伺いたい。

1つは、現状の60歳以下定年禁止を上げていくという考え方で、もう一つは、定年制廃止のような議論もある。あるいは今、解雇ルールという話があったが、定年を引き上げながら、企業はもう少し高齢者雇用についての色々な活用の仕方、選択肢を増やせるような環境整備とセット

で少しやる方法もある。従来の何歳以下定年廃止を残しながら、もう少し選択肢の幅を広げるような方法と、周囲を変えずに現状のままの仕組みで延ばすのか、もう少し環境整備もセットでやるのか、あるいは別の定年制廃止みたいなことをやるのか、その辺についてどういうやり方が濱口先生として望ましいとお考えなのかを伺いたい。

（濱口教授） 実際にはフレキシブルな引退年齢がいいとは思いますが、そうは普及していかないだろうと思う。やはりある程度ターゲットを設定して、そこまではみんな働きましょうという形になっていくだろう。そうすると、当然ながら、徐々に体力は落ちてくるが、労働能力はあるので、これは20年、30年前からずっと定年延長や継続雇用の関係で手当してきているが、いわゆる職務の再編成に合わせて、処遇や労働条件をある程度フレキシブルに変えていくような仕組みが必要だと思う。

これが先ほどの労働条件の変更とつながってくる。先述のとおり、65歳まで希望者全員の継続雇用というのは、法的にいうと65歳定年と変わりはないはずである。65歳まで全員継続雇用という制度における「60歳定年」とは何かを考えると、定年を強制退職年齢と定義するならば、60歳は定年ではないはずである。ところが、それを定年とっている理由は、60歳で一旦切って、もう一遍全く白地で新しく労働条件等をつくると言わないと、それ以前のもものが影響して、ある程度下げると言ってもなかなか実現できないこともあるからだと思う。

更に65歳を超えて70歳までという話になってくると、恐らく何段階にも区切って労務管理を行っていく必要が出てくるので、もう少しフレキシブルな、つまり雇用は継続しているがその中である程度フレキシブルに変えていくメカニズムが必要だと思う。また、そのところで先ほどの集団的な枠組みの中とつながってくると思う。

企業が行いやすい環境整備のツールとして、1つは当然いろんな指導・援助だと思うが、もう1つは、企業がそういう中でフレキシブルに物事を変えていきやすいような法的な枠組みにしてあげることが、先ほどの労働契約法との関係では重要なのではないかと考えている。

（佐藤委員） そうすると、今は、例えば70歳まで継続雇用をしてくださいという形にして、それに向けて企業が仕事なり労働条件を変えられるような仕組みを整備するという考え方と理解してよろしいか。

（濱口教授） はい。

（井口委員） 今日は非常に面白い御報告を聞かせていただき、ありがたく思っている。ただ、先ほど来の労働条件の不利益変更の問題を議論する前に、フレームとして考慮した方がいいと思う点を申し上げたい。先ほど濱口先生が挙げられたスウェーデンの例だが、日本は2004年の年金制度改正時にスウェーデンモデルの構成要素のうち幾つかを取り込んでいるが、全部ではない。スウェーデンの場合は、たしか60歳～70歳までの間の自由選択が可能になっているが、それは

取り込んでいない。それからマクロ経済スライドが盛り込まれたが、これは 2017 年までは行われない。2017 年までは、現行、約 15%の保険料を 18.3%まで上げていき、給付水準は変えない。2017 年を過ぎたら、経済成長や労働力人口の減少率などを反映させて、その結果、給付を下げていくことになる。そのことをベースにして議論しなければならないのではないかと考えている。

また、我が国では支給開始年齢の引上げが進行していることも、もう 1 つのフレームとして考えなければならない。

さらに、スウェーデンのケースでは、支給開始年齢について、そんなに大きな範囲で自由な選択権を認めているわけではない。我が国では、現在でも 65 歳以上で年金をもらうと優遇措置はあり、生涯の年金額が増える仕組みになっているが、ほとんど利用する人がいない。

しかし、2017 年以降の段階では、給付がどんどん下がってくる等の問題が生じる。そこで、平均的な支給開始年齢をどうやって引き上げるかという議論があってもいいのではないかと。

そういう観点から、65 歳まで継続雇用するという現在のフレームをもうちょっと先まで延ばすことは、当然考えなければならないのではないかと。しかし、これが 70 歳を超えて、75 とか 80 とか、あるいは完全なエージフリーということまで目指さなければいけないのかというところまでいくと、年金制度との関係から、それほど極端な要請は出てこないのではないかとというのが、私の印象である。

現在、スウェーデンモデルのうち、我が国が取り込んでないものとして、例えば最低保障年金のような考え方がある。日本の場合はまだ厚生年金と共済年金の一元化が進んでいないので、すぐにそういうことはできないかもしれない。いずれにしても、既に決定されている年金改革のフレームをベースにして雇用のことを考えることは重要ではないかと思う。

濱口先生がその点について、今どういうビジョンを持って先ほどお話になったのか、将来、退職年齢を選べるというのは、どの程度の範囲のことを考えているのか御質問したい。

(濱口教授) 私は、年金制度そのものについてトータルなビジョンを出せるだけの能力もなく、またそれを期待されているとも思っていないので、あくまでもスウェーデンモデル全体ではなく、その中の、引退年齢をある程度フレキシブルに自己決定できるところだけ取り出して、例示したに過ぎない。しかも、日本では、実際には、多分あまり広がらないだろうとされていて、いささか中長期的なイメージなところがある。

私がむしろ言いたかったのは、労働市場のエージフリーは、労働市場だけでは絶対完結せず、社会保障制度を抜きにしては語れないだろうということである。社会保障制度自体が年齢差別であるといっけいけいかもしれないが、少なくとも年齢に基づいたシステムになっている中で、どこまで、この労働市場におけるエージフリーを強く主張し得るのかを考える際に、国際的な相場としては、それは年金支給開始年齢までにならざるを得ないだろうということでも申し上げた。そういう意味から、年金制度については考え方が違って来るかもしれないが、まさに今の年金のフレームを前提として、今後将来的に引き上げていくとなると、多分それを追いかけていく形が一番 probable(あり得る)な形になるのだろうと考えている。

（樋口委員） 年金の支給開始年齢の引上げと定年年齢の引上げ、あるいは 60 歳代前半の雇用保障はやはりリンクして議論される場合が多い。このことは、国民の生活、特に生活費をどう賄っていくのかという視点から語られる場合が多いが、同じような問題が濱口先生が指摘された 5 頁「年齢の壁」廃止の代償における生活費の問題かと思う。

1 つは、教育問題をどう考えるかは非常に重要で、制度の補完性の議論で出てきたが、例えば晩婚化・晩産化のライフスタイルが進むと、子どもと親の年齢に差が出てくる。そうすると、例えば子どもが大学を卒業するときに、従来よりも親の年齢は大分上がってくる。

消費支出の構造を見ても、実際に従来の年齢構造と変わってきている面が出てきている。それにもかかわらず企業の要望としては、逆に賃金のピークを早くしたいということで、55 歳をピークに、その後は減額するような仕組みになってきており、まさに消費支出と給与との間にギャップが生まれてきている。これを、更に深く考えていったときに、日本の教育費は、国の負担が少なく、サービスを受けている人の負担が多いということになっているが、そのところは非常に重要な御指摘ではないかと思った。

もう一つ、日本の教育費については、国の負担が少ないのと同時に親の負担が多くて、本人の負担、子どもの負担の比率が非常に低い。これは国際的に見ても、他の国よりも親の負担割合が高いというデータに現れてくる。

そのため、例えば親の所得の多寡が、子どもの教育を通じて子の世代に移転されていくような、所得格差の世代間移転の問題が生じてきている。これと関連して考えたときに、やはり定年制という企業内の話をするのと同時に、補完関係にある社会制度との関係も直していかないと問題が生じるのではないかと思っている。教育費を親が負担するのは当然だと考えるのか、それとも例えば奨学金の問題、TA（ティーチング・アシスタント）制度、あるいは本人貸与、ローンを組む制度にするなど本人負担を求めるのか、ということである。今は、ほとんど親がローンを組んでいる。

（八代会長） 今の点でお伺いするが、制度的補完性があるのは全くそのとおりだが、一番の原因は日本的雇用慣行で、それが教育や社会保障にもつながっているのではないか。だから、ある意味で日本的雇用慣行が変われば、ほかの仕組みも変わってくるという因果関係があるのではないかと思う。

そのときに、先ほどから濱口先生がおっしゃっている生活給が、暗黙に専業主婦世帯をベースに議論されているが、これは共働きを標準モデルにすればかなり変わるのではないか。つまり、別にフラット賃金でも、子育て後の子どもが小さいときを除き、女性が働いて共働きになっていけば、ある意味で今の年功制に近い生活水準はカバーできるようになり、それも今、変わろうとしている。

やはり変わらなければいけないのは年功制で、その基になる日本的雇用慣行、それは男性が働いて女性を養うのが当然という古い形のシステムではないか。

（濱口教授） 樋口委員が言われたことは、大変シンパシーがあるが、資料1の1頁に書いてある、まさに家族の「壁」の話である。教育、社会保障はまだ政策論で済むが、政策論で家族を論じること自体がこれは大変センシティブである。親が子どものために一生懸命世話するのは何が悪い、日本の純風美俗を破壊するののかという話になるだろうと思う。

制度的補完性はそこまで絡む話であり、ある部分が問題だから、そこを変えるべきだというように真正面から議論しても、なかなか動かない話だと思う。

それよりも実際に年功制がどんどんフラットになっていって、生活が賄えない。それに対応する形で、ある程度その能力に応じた形で公的なコスト負担が増えていく。そうすると、おのずからそれに引き寄せられる形で本人の自己負担も増えていくということしか、実際はあり得ないのではないか。親が子の面倒を見るという発想をしているからけしからんと言って、物事が動くかについては、私のリアリズムから言えば疑問を感じる。

八代会長のご指摘は、実はある意味でもっともなところがある。専業主婦モデルというのは日本だけではなく、欧米でもある程度形成されてきた。19世紀は女子年少者が大量に労働市場に参入していたが、それを止めて、成年男子だけが働くというモデルが形づくられた。それが高度成長期以降、大きく転換してきた。それ自体は世界共通の動きだろうと思う。

日本の場合、それが戦時中につくられた生活給システムと絡み合った形になっている点が問題なのだと思う。だから、私は意識的に教育問題と住宅問題だけ話をして、専業主婦の話はしなかったが、それは当然、最初に書いたように、性別の「壁」はないことが国際標準だからである。

それでは、夫婦が共働きをすれば子ども2人を十分養えて、それなりの広さの家に住んで、子どもをある程度高等教育まで出させて、なおかつその高等教育は非常に実務的で役に立つもので、それを基に子どもが労働市場に入っていくことができるというすばらしい世界が形成されるかというと、そこに何らかのもうワンプッシュが必要だと思う。

私の印象では、むしろ先ほど樋口委員が指摘されたように、やはり親と子の年齢差が開いてきていることで、中等教育から特に高等教育レベルのところの費用負担が非常に大きくなっていることが一番大きいだろうなという感じがする。親のすねをかじるのではないと口で言っても仕方がないとなると、やはりそこは実学系に対して一定の公的なコスト負担をするという方向に誘導していくことしか、実際に feasible（実行可能）な道はないのではないかと考えている。

（八代会長） 非常に興味深い点が多かったと思う。濱口先生、ありがとうございました。では、小林委員お願いします。

（小林委員） それでは、「ゾーン定年制」について説明する。

今の濱口先生の話の結論にあったように、労働者自身が自分の意思でフレキシブルに選択できるような定年制システムが私の「ゾーン定年制」の中身であり、考えていることは全く同じである。

「ゾーン定年制」という考え方は私自身の命名ではない。実は1993年に当時の経済企画庁の認

可団体であった社団法人現代総合研究集団が『定年、仕事そして暮らしーその将来像と課題』という調査報告書を出した。主査は当時の法政大学教授稲上毅先生で、これは労働省関係の委託調査だったと記憶している。

その報告書のまとめの提言の中で、稲上先生がこの調査に基づいて、当時は60歳だった一律定年制を、60歳という1点だけで区切るのではなく、例えば55歳から65歳の間で労働者自らが選択できるようなシステムを考えたらどうかと提案し、それを「ゾーン定年制」として提言したことに始まる。私はその研究会にも委員として、また実質的に事務局として関わっており、その考えがずっと頭の中に焼き付いていたので、それを借用する形でこの前調査会で少し発言をした次第である。

当時、このような提言に至った背景の1つとして、年金の支給開始との関係でいずれ定年も延ばしていくような方向に向かうのではないかと考えられていたことが挙げられる。

60歳を超えてくると、やはり高齢者の体力、気力、経済力の個人差が非常に大きくなるということで、それに伴って一律に60歳とかで区切るような制度は、必ずしも労働者自身のニーズに合わないし、実情に合わなくなってくるのではないかという意識があった。そういうことから、「ゾーン定年制」の考え方が打ち出されたと思う。

しかし、これ自体はそれほど大きな話題になることはなく90年代は過ぎていったが、90年代後半になって年金の支給開始年齢の引上げが具体的に議論されるようになり、98年に電機連合は定年制延長要求を行った。これは空振りに終わったが、狙いは2000年以降の年金支給の引上げを見据えて、2000年に同じく定年延長を再度要求して、「雇用継続制度」という中身で労使合意するに至った。これにより、その後の60歳以降の雇用形態がほぼ決定してしまったと言えると思う。

当時、私は連合総研から電機連合に戻っていたが、要求した時点から電機連合の内部でも定年延長はちょっと厳しいのではないかと、何かの形で定年と年金支給がつながればいいのかなどと議論している中、2000年に経営者側から返ってきた回答は、「一旦定年を切りたい」ということであった。

この時、電機連合が「定年延長」ではなく「雇用継続」で合意した制度が、2000年代に入って、大手企業を中心に雇用継続制度が定着していき、今日の高齢者雇用確保措置につながっていったと考える。

その後、連合総研の方で高齢者の雇用実施状況を調査するというプロジェクトがあり、それに参加し、大手企業を中心に各企業を回って雇用延長制度の中身を調べていった。

60歳以降の雇用は、1つは定年の引上げ、2つ目は勤務延長や再雇用などの雇用継続制度、3つ目が定年の定め廃止が考えられたが、実際に回ってみたら圧倒的に2番目の雇用継続制度を選択している企業が多く、労使に聞いても定年の引上げとか定年の廃止などは実情に合わないし無理だという話であった。60歳以降の雇用の形として企業の中に定着しているのは、雇用継続制度だという事実がわかった。

そのときに、一体なぜ企業は雇用継続を選択するのかを考えたのが、この資料2-2連合総研『DIO』に書いたコメントである。

定年制という制度には、3つの要素があると思う。

1つ目は、期間の定めのない雇用契約の停止、企業は一旦そこで雇用契約を切りたいということ。

2つ目に、その時点で年功賃金のカーブも切断するということ。

3つ目は、退職金の清算という要素である。

かつては55歳、57歳を経て現在は60歳定年制度になっているが、この3点セットを年齢という形で、大根を切るみたいにパッと切ってしまうということだと思う。

現状では、この制度が大手企業を中心とした企業の現場において、明らかに変貌してきている。その間に政府の様々な施策もあり、労使間の取決めもあったと思うが、3つの要素がばらばらに分解され始めるという変化が、今起こっていると私は解釈している。

ここで資料2-1「ゾーン定年制の概念図」をご覧いただきたい。雇用契約に関しては、何らかの形で雇用関係が60歳以降も継続されていく。これは、事実上切断するが、その会社で働くという意味においては切断しないで、形は変わっても雇用契約が継続していく。しかしながら、賃金は明らかに60歳で完全に切断し、退職金は勿論清算している。

こういう形で、定年制の3点セットが分解しはじめていて、そこでは60歳から65歳のゾーンの中で3点セットが完結する「ゾーン定年制」への移行が既に始まっているといえる。

ただし、企業は意識的にやっていないから、60歳という時期を限度にこれを一斉に実施することもある。

したがって、これを55歳から65歳の10年間ぐらいで、3つの要素をある程度さまざまな形で選択して、個人の老後設計につなげていくというような形にしていく必要があるのではないかと考える。

それには、「ゾーン定年制」をとりまく公的な視点が重要である。1つは先ほどもあった法定定年制、2番目には年金支給開始年齢の設定である。仮に65歳に支給開始年齢を設定するとしても、繰上げ・繰下げの支給率の設定水準によっては選択する年齢を動かす可能性が出てくるので、これが政策誘導の一つの手段として活用できる。3番目は、税制的な援助である。仮に就労期間を延ばして年金の受給開始を先送りしたい者に対して、就労所得控除のような特例を65歳から70歳の間で設けることなどの法的支援システムをつくると、さらに就労を引き延ばすことが可能ではないかと考える。これらの政策をミックスして、実引退年齢を法定定年の前あるいは後に動かすことができるのではないかと考える。

次に「ゾーン定年制」の中で、労使は何をやるべきかである。最近発表された厚生労働省の「平成19年度就労条件総合調査」によると、実際に継続雇用を希望している人の何割がそれを実現できましたかという問いに対して、「50%未満」と答えた企業が、勤務延長制度で19.5%、再雇用制度は11.1%と答えている。継続雇用希望者の半分ぐらいまでしか応えることが出来ない企業がこれだけある。また、「70%未満」が25%近くあり、制度はあっても、全ての人に適用できない現状がある。

これは、現場に入って調査してみるとより明らかなことであるが、地方の工場などの場合、雇用の場がどうしても確保できない場合がある。東京などの大都市圏では当該工場に仕事がなくとも、他の工場へ振り分けることができる。それが、地方において他の県への移動となると、それが物理

的にできない。どうしても継続雇用の確保に对应されないケースがあることを、考えておく必要があるのではないかと思う。

また、200人の継続雇用希望者がいて、150人は継続雇用ができたが50人ができない場合に、一部を短時間勤務にしたかどうかという選択肢がある。その場合、会社側は雇用管理が繁雑になる、高齢者だけそのようにするのは困難だという。一方、労働者側も、一旦会社に行ったら夕方まで仕事をしたいという希望がある。特別な技能を有する人であれば、週に2～3日、隔日という勤務もあり得るが、普通の労働者はフルタイムで働きたいという意思が強い。このため、短時間勤務はあまり評判がよくないということである。それらを勘案すると、どうしても雇用継続制度から取り残されてしまう人たちのことを考えなければいけないと思う。

もう一つは処遇の問題だが、最初に電機連合が行った当時は、在職老齢年金を受給しながら、労使双方に損のない制度にすべく、賃金が低く設定された。つまり、労働力の市場価値とは関係のない水準で賃金を決めてしまい、それを一般化してしまったのである。これを突破するのは、どうするかが課題である。

最近、製造請負会社のユナイテッド・テクノロジーグループ傘下の日本エイム株式会社へヒアリングをする機会があった。同社は半導体・液晶製造の派遣・請負を専門に行っているが、半導体製造の請負事業を行う場合にはチームリーダーの育成をしなければならない。そこで、同社では、かつて大手企業で働いていた60歳代の技能者を採用しており、去年は200人だったが今年は600人と3倍に増やしたとのことである。結局、請負会社が技能育成を一生懸命行ってもなかなか即戦力としては間に合わないの、かつて半導体の製造現場で働いた人々を採用してチームリーダーに使っている。

これまで、例えば、A社の半導体工場を定年退職した技術者が、B社の半導体工場で採用されることはない。これは、企業が採用をしないという理由だけでなく、そもそも労働者自身も同業他社には応募しないということも背景にある。

ただし、例えばA社の退職者が、派遣・請負会社に再就職して、チームリーダーとしてB社へ派遣されれば、何ら不都合はないということになる。また、派遣先の受け入れ企業も前歴を調べることはないと思う。

なお、半導体製造工場などであれば、時間当たり派遣・請負単価は3,000円ぐらい、労働者の時給は2千数百円ぐらいになり、月額では30万円ぐらいの所得になるという話があり、ある種、賃金が市場相場で決定されるということになる。

高齢者活用という観点からは、派遣・請負の市場を広げることにより、非労働市場で決まっている高齢者の賃金水準に、一つのインパクトを与えることができるのではないかと考える。そういう意味で、高齢者の派遣や人材活用のシステムを整備・拡充していくことが、高年齢者が自分の意思でフレキシブルに就業を選択できる「ゾーン定年制」を推進する1つの大きな役割を果たすことになるのではないかと考える。

(八代会長) ありがとうございます。

最後の点は、ホワイトカラーでも可能なのか。

(小林委員) 例えば営業マンなどのホワイトカラーであれば、もっと活用が可能になると思う。C社の営業マンがD社で働くことは、通常なかなかあり得ないという。同業種の企業間の「壁」は厳然としてあるが、派遣や請負とかいう雇用形態が媒介すれば、より流動性が高まることになる。高年齢者の能力活用に寄与するのではないかと思う。

(佐藤委員) 「ゾーン定年制」は、雇用契約と賃金と退職金を3つに分けて、退職時期を労働者が選ぶ仕組みだと理解するが、ある時期に定年があって、それから後ろに延ばしていく概念なのか、逆に65歳を定年にしておいて、事実上辞める時期を労働者が選び、退職金の精算時期なり賃金等処遇を変えられればいいのか、いずれなのか。

つまり65歳を定年にしておいて、3つを前倒しにすることも「ゾーン定年制」のイメージに沿うことになるのか。實際上、後者は今でも実現可能だと思うが、企業の人事制度上難しいから、後ろに延ばすケースが多いだけで、事実上定年を65歳にしておいて前倒しに変更できれば可能になるのではないかと思う。

小林委員が言われる「ゾーン定年制」は両方あるのか片方なのか、その辺を伺いたいと思う。

(小林委員) 雇用継続制度によって、雇用契約だけは何らかの形で65歳にすることは、現実にも進んでいる。そうしなさいと法律で定められていて、現実にも進んでいる。

佐藤委員と同じことを考えているが、定年の意味が変わってくるのではないか。退職金の清算と年功賃金の切断は、60歳、57歳、55歳で、それぞれでやるということである。

(八代会長) そうしないと、また先の不利益変更の問題が起こるので、それをカバーするためにまず55歳で一旦清算する代わりに、雇用保障はするという仕組みである。

ただ、この場合の雇用保障は賃金保障がないのだが、著しく低い賃金のケースを想定することは実際的に意味がなく、その辺りが難しいのかと思う。

(佐藤委員) そうすると、60歳に定年があって、その後に雇用を延長していくモデルであり、それを「ゾーン定年制」と称しているのではないか。つまり65歳を定年にした早期退職優遇制度みたいなものを考えればそうだが、退職時期を定年前に選べて、処遇を変えられるという仕組みは、八代会長が言ったように難しさがあるから想定されていないという理解でよろしいか。

(小林委員) その点だが、どこが一番現実的か、労使間、あるいは高齢者・当事者で合意できる線について、三者の間で考えた方がいいのではないかと考える。

ただ、55歳や60歳である種の選択を迫られたときには、幾つかの選択肢が出てくる。従前の賃金カーブと退職金システムを選択した人は60歳定年で終わり、別のコースを選んだ場合には63歳、

更に別のコースを選んだときには 65 歳まで雇用は何らかの形で保障するというオプションを与える。

その場合は希望者全員の枠の中に入る人と、中間的なものを選び、そのときに希望がかなえられれば、希望がかなうというコースを選んだ人と、グレードを付ける方法もあるのではないかと思う。だから、どこかの年齢で一定のコース選択をすることが現実的になってくるのではないかと思う。

(中山委員) 今の小林委員の説明は次のような理解でよろしいか。

「ゾーン定年制」の概念図の下で雇用契約が無期という説明だったが、要するに選択するコースが幾つもあって、例えば、60 歳定年後は転職するというコース、それから 65 歳までのコース中で、例えば 63 歳で終わるコースなどがあり、それらに対応した賃金の条件があり、それらを例えば 55 歳の段階で選択するというイメージでよろしいか。

(小林委員) そのとおりである。その選択はなるべく早い方がいいと思う。45 歳くらいだと早過ぎるが、55 歳か 50 歳が適当だと考える。

現実に実務をやっている労働組合のある関係者に 55 歳が良いのではないかというのと、もう少し早くしないと労働者がかわいそうであり、会社もその年齢層の処遇の体系が立たないので困ると言う意見もあり、その辺は揺れていて微妙なところがある。

(小嶋委員) 先ほど、定年延長と継続雇用は事実上一体だという話があったが、税法上の解釈は少し違うのではないかと思う。

例えば 65 歳定年で、退職金だけ 60 歳で清算する取扱いをしようとする、と、税務署が退職金として認めないという話を聞いたことがある。

それから、小林委員の資料 2-1 の概念図だと、基本的には賃金原資は従来と変えないということが良いか。賃金原資を増やさないで、60 歳までで貰える給料を分けていくと理解してよろしいか。

この資料 2-2 の 15 頁を見ると「(2) の賃金は 60 歳定年時までにもらえるであろう総額を原資に…」と書いてある。そうすると、例えば 60 歳での退職を 5 年間延長すると、55~65 歳までの賃金は、55~60 歳での賃金の半分になる。

なお、そのような按分ができる場合は良いが、国立大学法人の場合だと、退職手当の関係で 60 歳の定年時点の給与を変えられないので、60 歳を過ぎた後の継続雇用期間中の給与は、大学の完全な持ち出しになるため、結局は新規採用の抑制という方法で人件費の調整を図るしかない。

とにかく「ゾーン定年制」という考え方自体は理解するが、実際にもらえる賃金額を考えると、かなり減ることとなる。なだらかに減らしていくとすると、逆に終わりの時点はピーク時の 2、3 割の水準になってしまう可能性もある。

(小林委員) 資料 2-2 の報告の執筆時には、企業に「ゾーン定年制」を受け入れてもらうため

に、60歳まででもらえる賃金原資を60歳時点でもらうか、65歳まで引き延ばしてもらおうかという配分時期の問題であると整理して書いた。

現実には、賃金原資を不変とする形で本当に進むのか否かは、労使間交渉次第だろうと思う。私は恐らく雇用を少し延ばすほど、原資は減らしていかないと、雇用継続は不可能ではないかと思っている。

(樋口委員) 非常に関心のあるテーマでのお話、ありがとうございました。

企業における60歳過ぎの給与をどのようにするかという話は重要な論点である。先ほど小林委員から電機連合でのやり取りの話があり、結局は年金まで含めた総所得を最大にするようにセットしたということであったが、総所得を考える際、在職老齢年金は見方によっては公的な給与補填という意味をもっているだろうと思われる。

そうすると、例えば在職老齢年金を廃止して、年金の繰上げ、繰下げ、支給開始年齢が選択可能になったときに、60歳過ぎの給与にどのような影響が出てくるのかに関心がある。

年収調整をするときに、例えば時間、または時間給での調整の両方の可能性があるが、60歳を過ぎて時間を短くしているのは、在職老齢年金があるからだ和我々は考えている。これが、繰上げ、繰下げが自由になれば、もっと時間的に長く働く人が出てくると考えられるが、むしろ先ほどの話では時間給に影響しているという印象を受ける。労働時間についても、60歳以前よりは多少短くなっていると思うが、給与が大幅に下がる理由は、むしろ時間給が下がって、下がった部分を政府が在職老齢年金等で補填しているからだという感じがする。

そうすると、今も可能になっているが、繰上げ、繰下げ制度がもし完全に neutral (中立)、actually fair (保険数理的公正) になったときにどのような影響が出てくるのかについて、どのような見通しをお持ちか。

(小林委員) やはり労働者個人は、時間を短くすることでもらうべき賃金総額の調整をするよりは、働く場に出ていったときは、普通の人と一緒にフルタイムなど同じような形で働きたいというニーズがかなり強くて、そういう意味で時給の切り下げで調整する。調整した上にある種、政府の雇用継続の給付金みたいなものがもらえて、賃金総額を最大化しようとしていることは、おっしゃるとおりだと思う。在職老齢年金がなくなれば、高齢雇用継続者の賃金も、だんだんと市場価値にさや寄せしていくと思う。

それと同時に、繰上げ、繰下げの増減率を政策的に上下させることによって、かなり早く退職させることができる。逆に、60歳を過ぎてももっと働いてもらいたいという社会的合意があれば、増減率を上下させることによって、66、67、あるいは70歳まで働き続ける可能性が出てくるのではないかと思っている。当然、実際は、個人の年金の給付額にも拠ると思うが、人々はかなりセンシティブに行動するのではないかと判断している。

これは濱口先生に先ほどお伺いしたかったが、ヨーロッパで60歳代前半層の就業率が80%とかなり高かったのが30%に落ちてしまったが、その理由は、主として年金制度の改正なのかどうかを

伺いたい。

(濱口教授) 高齢者の就業率について全体的な趨勢もあるが、一番大きい変化は70年代にかなりガクッと落ちたことである。

この背景は非常に明確で、先進国は石油ショックを共通に受けたが、ヨーロッパの場合、日本的な school to work の接続がなかったために大量の若年失業者が出た。ここ10年ばかり日本でも若干そういう議論があったが、若い失業者がいっぱいあふれているのに何で中高年がいつまで労働市場に止まっているのか、彼らを出して若者を入れようという議論があった。そのときにヨーロッパでは、お金を出して中高年齢層に退出してもらったのである。

お金を出す方法として、年金を前倒しにすることが一番ポピュラーだが、例えば失業保険には、本来期限があるはずだが、これを一定年齢以上であれば、無期限に幾らでも出すという政策も実行された。

失業給付条件として通常課せられる就職の interview (面接) を受けなくてもいい、あるいはもっと変わったものでは、55歳を過ぎるとみんな障害者ということにすることもあった。これは裏オランダモデルと言われたが、55歳になると障害者が統計上やたらと増え、60歳になると急にまた減る。皆、認識した上で政策が実行されていたのである。

これらの高年齢者引退促進施策が70年代から80年代にかなり進んだ結果、就業率30%台まで低下したのだと思う。それが反転し始めたのが90年代の半ば、むしろ後半以降であるということが実態である。

(小林委員) もう一つ質問だが、仮に日本で欧州と同様の施策を行った場合は、日本の労働者は早期引退の動きをすすると思われるか。

(濱口教授) 実際何が起こるかは政策を行ってみないとわからないが、我が国の高年齢者は恐らく何らかの活動はやり続ける可能性は高いと思う。ただ、国策として、若者を労働市場に入れるために退出せよと言われて、嫌だ、居座るんだ、とはならないのではないかと思う。

これは仮想的な話なので何ともわからないが、ヨーロッパの場合はお金を出してくれるのなら、喜んでやめましょうという行動を取ったが、内心の意思は恐らくそうではないだろうと思う。若者を入れるから出ていけとは何事だと言って、みんなでスクラムを組んで反対するという行動を取るかどうかはわからない。

(樋口委員) 廃止後をどのようにするかは別として、在職老齢年金がなくなったとすれば、それにより時給を引き上げることになるのか。要は、在職老齢年金があることが時給を抑えているのか、どのような影響を与えているのか。

(小林委員) 在職老齢年金が時給を抑えているという側面は強いと思う。雇用継続制度のような

再雇用制度が始まった後の賃金水準を見ると、貰える補助金をもらわないと損するという考え方の下で、実態としては時給を抑える格好になってしまった。

在職老齢年金がなくなった場合どうするかについては、雇用不足になっていれば、時給を上げて雇用をし続けるかと思うが、要件次第ではないかと思っている。

(井口委員) 「ゾーン定年制」の提案は、まさに理にかなったものだと思うが、資料2-1の図を見ていると引退が55歳から始まっており、やや早過ぎるという印象を受ける。私自身の意見だが、60歳辺りから考えていく時代ではないだろうか。

もちろん、実際は50代前半から小会社に出向している実態はあると思う。ただ90年代の終わりには、子会社に人材を送り込むキャパシティーがなくなってきた。その実態をよく調べて考えないといけないのではないかと思う。

それは前提として、「ゾーン定年制」がなぜ必要なのかという議論を是非もうちょっと詰めていただきたいと思う。欧州の多くの国では、障害年金の仕組みが日本と異なり、医師が労働能力の認定を行い、その判定で5割以上労働不能になると、障害年金が支給される。したがって、ある意味で柔軟な引退年齢を別途設定しているような状況がある。依然として、そういう意味では、早く引退しやすいというのも現実だと思う。しかし、日本の場合はそういう制度がない。しかし、高齢者の身体的状況については個人差が大きくなるので、そのことを考慮できる仕組みも必要である。

定年の議論では、よく Lazear E.P. (ラジャー) の定年制モデルが取り上げられる。労働経済学の教科書に掲げられているラジャーの図には、留保賃金のカーブが出てこない。しかし、年を取ると留保賃金のカーブが右上がりになる。すなわち自由時間の価値がだんだん上がってくるが、それに対して、生産性は右下がりになるというモデルになっている。ラジャーは、結果的には企業の設定する定年制と本人の希望する定年年齢が合うように図をつくっている。

原典を何度読んでも、なぜ両者が一致するのか、私には理由がよくわからない。

労働経済学の教科書に戻って考えると、留保賃金は個人によって恐らく違うはずである。そこを全然考慮せずに、留保賃金のカーブをカットとして紹介しているのが実態である。

以上のことから、やはり60歳代の前半層では、いろいろな要件を考慮して退職年齢を決めていくという考え方をもう少し普及させていかないと、平均的な実引退年齢を引き上げていくことはなかなか難しいのではないだろうか。

そういう観点から制度設計をすることと、先述の「ゾーン定年制」を設計する際に、公的年金制度は既に決まっているから、雇用はそれに合わせるべきだというのは、やや受け身的過ぎると思う。むしろ雇用の観点から、年金制度に対してもう少し注文を付けていくという観点もある。

もう一つ、高年齢雇用継続給付が、今後継続実施されるのかどうかという問題もある。60歳以降の賃金が60歳時点に比べて25%以上減少している場合に補填をしてくれる制度が今後も維持されると、どうしても60歳代前半層で賃金率がガクッと落ちることを促進する効果を発揮してしまう。

雇用政策から年金政策にそういうことを言うべきかどうかという問題もあるが、繰上げ、繰下げ

支給のインセンティブを、もっと、はっきりさせていくべきかもしれない。

引退年齢に影響を与える政策を考えると、まず、年金制度で手当するのか、あるいは雇用保険制度のなかに政策手段を設けるべきなのかという議論をきちんとしないと、定年制の設計は難しいのではないかと考えている。

（樋口委員） 個人によって無差別曲線が違っているから、reservation wage（留保賃金）は分布しているだろうと思う。ただ、少なくとも読者に対して分布して書くと説明するのは大変だろうという配慮から、企業の雇用管理を考えていくと、そこを平均として想定している。

（小林委員） 55歳から引退を考えるのは早過ぎるのではないかという井口委員の話だが、大企業の課長の平均年齢は42～43歳ぐらいではないかと思う。だから、その3～4年前に課長に昇進し、平均すると53歳ぐらいが課長の10年選手である。

ホワイトカラーとブルーカラーで違う部分もあると思うが、課長の中から部長に昇進していく人はともかく、その時点で、そろそろその先を個人でも考えてもらわないといけない時期である。あるいは、企業も5年後、10年後の後続の世代の人員配置を考えて、50歳の人員をどう配置していくかということを考えなければならない。

企業内の人員構成は、団塊の世代が今60歳を迎えて引退に差し迫っており、その下の世代は人員が薄く、さらに、その下に80年代のバブル採用の40歳前後の層がひとつの塊をつくっている。そのバブリー層が40代から50代を迎えると、団塊の世代と同じような問題が起きてくると思われるが、その時には団塊の世代に対しよりも、もっと早く60歳以降の準備に入る方が、本人にとっても、企業にとってもいいのではないかというのが、労使の共通の認識だと思う。

またブルーカラーでも同様のことが言えるが、やはり全体に年金の支給開始年齢が5歳引き上げられたことから考えると、55～65歳の引退の判断時期をちょっと引き上げてもいいのではないかという考え方がある。やはり現実の企業内には、55歳とか57歳の役職定年制という形で旧定年が残っているので、これが50歳代前半層から定年後の物事を考える、強いられたチャンスとなっている。

同時に企業としては、課長降格とともに何らかの進路を用意しなければならないということ考えたときに、やはり50歳代前半層から徐々に、55歳から65歳までぐらいをゾーンとして設定するのは適当ではないかと思う。

（八代会長） 私は井口委員とは逆に、この「ゾーン定年制」を入れるならもっと前にやるべきではないかと考える。

定年制の隠れた意味は、合法的な解雇である。先ほども話があったように、今の解雇ルールが極めて厳しいということであれば、基本的に言えばここで早目の能力評価をやっているわけである。

先ほどの濱口先生の報告時の議論にもあったように、もし能力に応じた解雇が正当な解雇だと認められるなら、もっと定年制は後でもいいと思うが、それが認められないとしたら、やはりこの「ゾ

「ゾーン定年制」を活用して、一旦 50 歳ぐらいで能力評価をすることが必要である。

その際、十分な能力がある人は、継続して働いてもらい、そうでない人は転籍・転職してもらう仕組みが不可欠ではないかと思ひ、そこでの能力評価の問題が鍵ではないかと思う。

個人の能力を評価するのは難しいという議論がよくあるが、成果主義の流れが強まり、均衡ルールが強まっていくと、企業は、きちんと均衡待遇していないことで訴えられないようにするため、すなわち防衛的にも、いずれにしても、個人の能力評価をせざるをえなくなるので、その点がポイントかと思う。

(佐藤委員) 「ゾーン定年制」という言葉が誤解を招くと思う。「ゾーン定年制」の考え方には、やはり 60 歳に定年があり、あとは選択で、60 歳より前はいわゆる早期退職である。

したがって、ゾーンに定年制があるわけではなくて、定年はやはり 60 歳に設定されている。60 歳以降は継続雇用で、60 歳前は早期退職となると思う。

基本的には皆 60 歳までは雇われ、その後は希望すれば 65 歳まで継続雇用されるということである。65 歳以降は企業と個人との話し合いがあるが、基本的には 60 歳までは企業は雇うこととなっている。

(小林委員) 制度としてはそうである。

(佐藤委員) だから、やはり定年自体は 60 歳であり、選択可能な時期がそれよりも前にあるということではないかという気がする。

(樋口委員) 労働者に会社の退職年齢を選ばせることの問題点として、reverse selection (逆選択) が働いて、市場で高く評価されている優秀な人ほど辞めていってしまう可能性があること。

だから、逆に言えば、市場賃金と企業内賃金との間に乖離があって、企業内においては個人差が小さい、ところが市場価格で見ると個人によって大きな差がある。そうなってくると、早期退職制度を導入すると、企業にとって残ってほしい人ほど辞めていってしまうという問題が生じる。

このことは、「ゾーン定年制」のような制度を導入する中で市場賃金を企業内に取り入れる工夫をしないと、なかなか優秀な人、残ってほしい人に残ってもらえないという問題が出てくる。その点の改革にもある意味では通じるところがあるのではないか。

(八代会長) 樋口委員おっしゃるとおりだと思う。今のように定年制の設定がある意味で 60 未満で違法になっているときに、現状では労働者に選択させるものの定年の 60 歳では必ず辞めなければいけないという仕組みだが、小林委員の報告では、もっと長く働きたい人に対してある意味で早めに賃金調整をするオプションを与えるということがポイントなのではないかと思う。

今の法的な制約を区切りつつ、よりフレキシブルにするという意味では、私は「ゾーン定年制」はかなり意味があるのかなと思っているがいかがか。

（濱口教授） 先述のとおり、これは定年という言葉をどのように定義するかという問題である。単純に中身を抜きにして、雇用関係が継続している状態を労働者の意思にかかわらずに切られる。英語で mandatory retirement age（強制退職年齢）と言うが、そういう理解をするのであれば「ゾーン定年制」における定年は実は一番最後にしかない。その前の方は、そういう意味における定年ではないとしか言いようがないと思う。

先ほど私が話の中で申し上げたのは、実は mandatory retirement age（強制退職年齢）自体は年金とリンクする。つまり、年金をもらいながら働きたいと思っても、早く年金をもらう人は、企業はその時点で雇用関係を切られるという意味での定年のバリエーションである。

おそらく小林委員のおっしゃっている定年の意味は、そうではない。年金は一律、すなわち年金支給開始年ありきの話なので、支給開始年齢前の定年は、mandatory retirement age（強制退職年齢）という意味ではなくて、小嶋委員が先ほど言われたように税務署は違う考え方をすることもあるのかもしれないが、少なくとも労働の世界だけで見れば、雇用契約の中身が労働契約の不利益変更でぎちぎちに縛られないで自由に、フレキシブルに設定できるゾーンであるということになるのかと思う。

そうであれば、現在でもある程度までは可能だし、基本的に労働契約を縛っているのは、むしろ契約法制なので、そこをよりフレキシブルにできるようにすることが、このシステムを導入する上で一番有用な気がする。

（中山委員） 定年の定義は今濱口先生のおっしゃったとおりだと思う。現実には、この「ゾーン定年制」に似たような制度を取り入れている企業もあるはずであり、何か法令を改正しないと実現できないわけではなくて、現在の法制の範囲内でも「ゾーン定年制」は可能なものであり、労働者・企業双方の選択肢を増やすという制度設計ということなのではないか。

そこで、例えば 60 歳定年を前提にしたモデルを考えた場合、「ゾーン定年制」を進める上で、何か障害はあるのかをお聞きしたい。

（小林委員） 私は、新しい公的制度や人事制度は、ほとんど提案していない。既存の仕組みを部品として、その機能をうまく組み合わせてゾーンの中で自由に選択できるにはどうしたらいいかという考え方である。

（中山委員） それならば、各企業の中で労働条件の不利益変更にならないコースを残しておいて、そのコースとそれ以外のコースを新たに設けて、労働者にコース選択をしてもらうという仕組みであれば、不利益変更問題は生じない。従って現在の不利益変更の厳しい規制の中でも十分に設計ができるということになる。

（小林委員） ただ、定年には、一定年齢でばっさりという考え方が一般的であるので、それを一

定のゾーンの中でより選択が自由にできるような制度にしていくことが提案の趣旨である。

(中山委員) そうすると、各人が、定年を相対的に選べる仕組みと、定年が一律でも、その先の雇用を継続する期間を選べる仕組みとの2種類あるという理解でよいか。

(小林委員) そのとおり。

(小嶋委員) それは可能なのか。高年齢者雇用安定法の下で、ゆくゆく65歳まで継続雇用義務がかかった時点で、例えば62歳で辞めるという選択をしても、やはり継続雇用義務がかかってしまうのではないか。

(中山委員) その場合は、例えば選択肢として、高年齢者雇用安定法の要請に沿った65歳まで雇用継続を選べるコースをつくって、一方の選択肢として、60歳で転職するコースをつくる。そのうえで労働者が後者のコースを選んだ場合には、本人が選択するので、高年齢者雇用安定法には反しないのではないかと思う。

(小嶋委員) ただ、例えば本人の選択で62歳で辞める場合は、ゾーン定年制の場合だと、58歳ぐらいから給料が下がるが、その人が60歳前の時点で一旦は選択した定年の62歳になって、法律上はやはり65歳まで継続雇用してもらう権利があると主張したらどうなるのか。

(中山委員) 本人が選択した後に気が変わったというケースでしょうか。

(小嶋委員) 会社としては本人が選択した62歳から65歳まで、もっと給料を下げるという選択肢があるとしても、途中変更のような主張をした場合にはどのようなになるのか。

(中山委員) 一旦選択したコースを後に変更できるかという問題にもなるが、選択後はコース変更できないという制度設計であればその主張は認められないし、高年齢者雇用安定法にも反しないのではないか。

(小林委員) 現実に、家庭の事情その他で起こり得ることなので、自らが選択したコースを途中で変更することは、法的な解釈はよくわからないが、何らかの形で乗り換え可能にするとか、清算は考えられるのではないか。

(中山委員) ぎりぎりの法律に抵触するかという意味では、少なくとも乗り換えの制度がつけられない場合には高年齢者雇用安定法に違反する、とまではいえないように思う。

例えば60歳、63歳で転職する道と、65歳までの継続雇用のある選択肢を設けて、いずれかを本

人が自由に選ぶという制度において、65歳未満で辞めるコースを選択しても、それゆえに後から65歳まで雇用しろということは、法的には出てこないのではないかと思う。

(八代会長) それでは、本日はありがとうございました。