

## 第17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12月12日(水) 16:30～17:50
2. 場所：中央合同庁舎第4号館共用第3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 大沢 真知子 日本女子大学人間社会学部教授  
同 小嵐 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  
同 山川 隆一 慶應義塾大学大学院法務研究科教授

### (議事次第)

- 1 開会
- 2 議事
  - (1) 第3次報告とりまとめに向けて
  - (2) その他
- 3 閉会

### (配布資料)

資料1 労働市場改革専門調査会第3次報告骨子(案) ～年齢の「壁」の克服に向けて～

---

(概要)

○冒頭、八代会長より議事等説明。

(八代会長) 第17回労働市場改革専門調査会を始める。

本日は、これまでの有識者等からのヒアリングや意見交換を踏まえて、第3次報告書のとりまとめに向けた議論を行いたい。今回、事務局において骨子案を整理したので、コメントをいただきたい。

(佐藤委員) 「II. 年齢の『壁』の克服に向けた取組について」で「1. 定年制の見直しと継続雇用制度の在り方」で始まるが、年齢の「壁」の克服は何のために必要なのか、しっかりと記述することが必要。

つまり、年齢にかかわらず能力や意欲に応じて希望する人が働き続けられるような雇用システムを構築していくことが目的であり、そのために定年制の見直しが必要なかもしれないし、継続雇用制度の在り方を変えることが一つの手段であるのかもしれない。年齢にかかわらず能力や意欲に応じて働き続けられるような雇用システムをつくるために何が 필요한のか、その点がわかるような書き方が良いと思う。

(八代会長) Iの「1. 現状の問題点」に、なぜ年齢の「壁」の克服が必要なのかについて記述できればと考えている。

(樋口委員) IIの2のタイトルが「社会保険制度との整合性」となっているが、退職金税制も検討事項に含まれるため、変更した方が良いのではないか。

また、雇用保険について、現在対象が65歳までとなっているが、この点についても検討する必要があるのではないか。

(八代会長) 樋口委員のご指摘は、対象年齢を上げるという趣旨か。

(樋口委員) 今の制度だと、例えば、65歳を過ぎた高年齢継続被保険者については一時金(高年齢求職者給付金)という形で求職者給付が支給される。雇用政策の対象が65歳までとなっている。

ここで、定年制等をどうするかという議論になってくれば、雇用政策の対象についてももっと広げる必要が出てくるのではないかと思う。

(八代会長) 現行の雇用保険が対象を64歳までとしている背景には、やはり、65歳以降は年金をもらえばいいとの考え方があると思う。しかしながら、それにこだわらずに、働く意欲を持っている人は基本的に雇用保険の対象にすればよい。なお、当然ながらその場合、失業給付と年

金とをを両方もらうのではなく、どちらかを選択することになる。

(樋口委員) 雇用保険の失業等給付だけではなく、職業紹介についても 65 歳までが対象であり、雇用政策自体が 65 歳で終わりとなっている。この点についても議論はあるのかと思う。

(八代会長) 65 歳を過ぎたら雇用政策の対象から外すということがおかしいという指摘は、かなり具体的だと思う。

それから、問題提起だが、労働市場と社会保険制度との整合性を考える際、例えば樋口委員の指摘にも関連するが、エージフリーの下で労働者がより長く働き続けるという選択をすることが、事実上の年金の支給開始年齢を上げていくことにつながるというような考え方があっていいのではないか。

年金の支給開始年齢を先に上げて、その後無理やり労働者が働かざるをえなくなるという構図ではなくて、できるだけ自発的な労働を引き出すことによって年金に依存しないで済む社会にしていく。それは結果的に、年金制度に対する負担が減ることにつながる。

年金保険料を無理に上げたり、年金給付を削減したりするよりは、働く年齢を長くすることによって年金保険料を払う人を増やし、給付をもらう人を減らすというように、一体として考えていく必要があるのではないかと考える。この観点も、この「2. 社会保険制度との整合性」の中に記述できればと考えている。

(佐藤委員) 前回までの議論の中で「ゾーン定年制」の話があったが、名称が気になっている。これまでの議論を踏まえると、例えば 65 歳に定年が設定されている、60 歳を定年とした上で雇用継続する、あるいは 50 歳代前に定年扱いとするというものが考えられるが、これらは、いずれも定年制がどこかのポイントにある。

したがって、「ゾーン定年制」という概念は理解するが、定年が点ではなくゾーンになるということはないのではないかと考える。

退職時期を選べる仕組みや、いかなる時期でも退職金の扱いが不利にならないような仕組みの導入については理解するが、名称には疑問を感じている。

(八代会長) 多分、佐藤委員の意見の背後には、定年とは強制されるもので労働者が選ぶものではなく、選ぶのは退職時期だという考え方があるものと思う。

他方、別途自分で選べる定年制という概念、すなわち一方的に人事部から定年制を強制されるのではなく、労働者が自ら退職時期、定年年齢を選ぶという概念はあり得るが、それはやはり言葉を混乱させてしまうと佐藤委員は懸念されていることと思う。

(佐藤委員) 今は満 60 歳以上の労働者との間に締結される有期労働契約は 5 年が上限だが、20 年、25 年の雇用契約を認めるとすれば、雇用契約期間を選ぶという観点で、事実上、退職時

期を選ぶということになる可能性はある。しかし、今は、有期契約だと、ある短い期間を更新していく、あるいは一定以上の無期定年までしかないので、実質的に退職時期を選ぶことは無理である。

「ゾーン定年制」とは、本人が退職時期を選んでも、処遇上不利にならない仕組みだと思う。それを何と称するのだが、例えば「退職時期選択制」でもいいと思う。

（八代会長） 退職時期をいつの時点で選ぶのだが、かなり早い段階で選ばないといけないと思う。退職の1年前になって変えろというわけにはいかない。

（佐藤委員） 個人的には35歳、45歳、55歳の3ポイントぐらいの区切りが必要だと思う。個人的な案としては、キャリア選択という点ではもっと早くから区切り、退職金の扱いも長期前提でないような仕組みをつくる必要があると考える。35歳、45歳ぐらいでの選択性を入れて、その結果として55歳ぐらいで選ぶ人も出てくる方がいいのではないかと考えている。

（山川委員） 具体的なイメージをそこまで考えていなかったが、例えば25歳のときに50歳で引退することを決めた場合、その決定に生涯拘束されることになるのか。

認識に違いがあるかもしれないので、念のためお伺いする。

（八代会長） 勿論、決定は事後的に動かせると考えている。

（山川委員） 先程の話では例えば30歳で引退年齢を決定したら、それに拘束されるという趣旨にも聞こえたが、そこまでは詰めないで考えておくということですね。

（小林委員） 「ゾーン定年制」の説明時にも申し上げたが、ここで1つのポイントは、とりわけ50歳代の早い時期から退職金を清算できるようにすることを一般化することだと考える。

その狙いは、前回の議論にあったように、50代の早い時期で、定年扱いで退職金を清算できれば、例えば約3,000万円が手元に入ったとして、1,000万円ぐらいはローンの早期返済に充て、1,000万円ぐらいは子どもの大学授業料に、残り1,000万円が手元に残れば、その後、夫婦で生活していく上では、色々な働き方を選択できるのではないかと考えている。

52～53歳はちょうど大卒で入社してから30年であり、入社30年を一区切りにしたサラリーマンのフリーエージェントみたいな仕組みを考えている。

入社30年で一旦清算して、それからの約10年、15年の働く人生を自ら選択したらどうかという考え方である。その出発点として、自分が選択する時期として、フリーエージェントを想定している。

（八代会長） そうすると、「ゾーン定年制」より、フリーエージェントと言った方がわかりやす

い。これは、プロ野球のフリーエージェントと同じである。

(佐藤委員) もう一つ、年齢の「壁」を議論するに当たり、役職定年についてどのように考えるか。これについては、良しとするのか。

(八代会長) それは大事な指摘で、役職定年ほど弊害のある仕組みはないのではないかと。55歳役職定年制は、平成6年の改正高齢法の施行を受けて定年を60歳に延長したことによって、言わば会社が防衛的に導入した仕組みという印象を受ける。

(佐藤委員) そうだと思う。例えば、50歳未満の課長にとって、50歳になる前に部長に昇格しないとそこで役職を降りるというルールであるが、これは昇進管理上、企業が設けたルールであり、年功的な昇進さえなくなれば、役職定年もなくなっていくと思う。

(八代会長) ただ、会社の人事部としては、今のままの年功制を維持したままで役職定年にする方が雇用管理上は楽ではある。しかしながら、そうすると55～60歳層に企業にとっては全く使い物にならない人が、職務に比して高給をもらいながら存在することになってしまう。

(中山委員) まさにご指摘の点では、役職定年はいろいろな弊害や問題がある。しかし、会社にとっては、定年制が必要な要員調整手段の一つであることと同様に、役職定年の設定にも一定の合理性はあると考える。

ポストは限られているので要員調整のため、例えば給料を下げないまま、役職だけ動かすことは人事権の行使で余り問題はないが、賃金ランクの降格が伴うと問題になることもある。これが人事権の濫用にあたるかどうかということで、労働法上は規制されているため、企業はそんなに簡単に降格させることができないという現実がある。その辺を考えると、基本的にはある一定年齢で原則として役職をリタイアしてもらい、企業が求める人に対しては例外的に執行役員など別のポストを用意するなどの人事管理上の取扱いをしている例が多いと思う。

仮に役職定年を設けないとする場合、企業のポスト調整がかなり自由に行えるのであれば問題ないが、賃金ランクの引き下げを伴う降格となれば、人事評価の妥当性について問題となり、相当の理由があれば、降格して、賃金水準を切り下げて処遇しても良いことになるとは思うが、そこまでではなくて、可もなく不可もなくポストをこなしている人について、いつどのような基準で役職を下げるのかという新たなルールが必要になってくるのではないかと。

(佐藤委員) 私は単純に「役職定年」という言葉は書かない方が良いと思う。

(小林委員) 年齢の「壁」を残してしまうという印象を与えてしまうということですね。

(八代会長) 役職定年については会社の人事管理の問題ではあるが、むしろ積極的にそれが問題だという姿勢で、役職定年の廃止を妨げている法制があれば直すべきだということを主張する必要があると思う。

単純な質問になるが、管理職を離れた人が、管理職手当をもらえなくなることも不利益処分となるのか。

(中山委員) 一般的には、基本的な給与にプラスして特別なポストに就いたために付加される手当については、そのポストから外れれば払わなくていいということで問題はないと思う。

ただし、ケースによってはそのポストを外すことが、合理的な処遇なのか否か、人事権の濫用ではないのかという点で争われる可能性は残る。

(八代会長) その点については、あらかじめルールを作っておけば良い。例えば、大学では、学部長になれば役職手当が付くが、辞めれば役職なしの教授になり手当もなくなるが、別段問題は生じない。

(中山委員) 役職に応じた手当が賃金に上乘せられて、役職が変われば手当のみがなくなり、あとは調整しなくて良いという処遇になっていれば、原則として問題はない。ただ、例えば 55 歳を役職定年年齢としていれば、55 歳以降は昇給率から賞与に至るまで、賃金上相当な違いを付けて処遇している場合には影響も大きく、役職定年制を廃止した場合のルールを考えなければならぬ。

(八代会長) 会社でも、仮に部長職を持ち回りにするようなルールにしておけば問題は生じないのではないか。

(中山委員) そのルールが、会社の要員運用手段として合理的かどうかの問題だと思う。山川委員、その点はいかがか。

(山川委員) 持ち回りは、なかなか実務的には難しい。ただ、現在でも役職を下げて手当を減らすだけなら、企業の裁量は広いのではないかと思う。

ただ、基本給まで下げると問題が生じるが、それについても就業規則論で対応できる場合があるかと思う。

(佐藤委員) 話が脱線してしまったが、ゾーン定年制については、趣旨はよくわかるが、名称がちょっと気になっただけである。

(八代会長) ゾーン定年制について、例えば「ゾーン退職時期」、あるいは「退職年齢選択制」

とすることではいかがか。

（小林委員） 結構である。

（山川委員） 今の点で言えば、これまでの議論からは、「退職年齢選択制」には、単純な退職だけではなくて、一旦雇用契約を終了させた上で、別の形態の継続雇用を結ぶという合意をすることも含んでいたと考える。「退職年齢選択可能ゾーン」として、退職後の継続雇用という選択肢も含め、何かを選択できるようにするという意味で、社内での雇用契約に一旦区切りを付けるというものも含むということで考える必要がある。

（小林委員） それは、フリーエージェントと呼ぶこともできる。そうすると、中山委員が指摘された種々の問題を解決するために、一旦雇用契約を結び直す必要性が出てくる。その場合、現状ではできないと思われるが、例えば 51～52 歳時点で 65 歳までの長期的な雇用契約ができないかという話になる。

（中山委員） 有期労働契約の期限の上限は原則 3 年で、特殊な要件で上限 5 年なので更新しなければならない。例えば、労働契約上、3 年で 2 度更新するという規定を最初から入れておくような形態が考えられる。

（小林委員） しかし、例えば 52 歳以降、あと一仕事、二仕事しようとする場合、上限 3 年という契約期間には不安が残る。65 歳までの契約を結ぶことで、もう一仕事できるということを保障しなければ、特に能力のある人は他の企業に移る可能性が高いと思う。

（佐藤委員） 再雇用、つまりもう一度雇用契約を結べば良い。

（中山委員） 無期契約で、再度新たな定年年齢を設定すれば良い。

（山川委員） いわば第 2 定年制である。

（小林委員） その再雇用の時期を 50 歳、52 歳あるいは 57 歳など、いつ締結するかは、個々人のゾーンの中で選択していけば良いわけである。

（中山委員） 本人の選択で決定するなら構わないと思う。

（樋口委員） 退職金は定年の都度に支払われるのか。

(小林委員) 退職金は最初の定年以降はなしということでも良いと思うが。

(中山委員) 最初の定年時に清算済みということですね。

(小林委員) したがって、年俸契約でも良いわけである。

(佐藤委員) 一度清算して渡してしまうと税制上不利になるという問題があるので、事後に支払う方法もありうる。退職金を計算する際、清算後の計数を延ばさないように決めておけば、ただ積んでおくこととなり、税制上不利にはならないようである。

(大沢委員) 退職金の税制の話がされているが、年齢の「壁」をなくすということは、退職金税制の問題も議論するということか。

(八代会長) 本専門調査会の報告書は、あくまでも会社に何かをしろというスタンスではなくて、会社が多様な選択ができるように、政府の政策をどう変えるかがポイントになる。大沢委員がおっしゃったように、まさに退職金税制をどのようにするかが一つのカギであるが、これは別途税制を議論する場でも検討している。

ただ、これについて、企業は反対するかもしれない。過渡的な問題もあるが、企業にとっては、労働者を会社に留めるための一つの手段として退職金を捉えている面もあるので、退職金税制を個人の選択に中立とすることにはネガティブな態度をとることも考えられる。

(山川委員) 細かなことであるが、骨子(案)「Ⅱ. 1. 定年制の見直しと継続雇用制度の在り方」の一つ目のマル、「定年制を廃止した場合の影響」の中で「就業規則の変更」が提示されているが、企業内に組合がある場合は、基本は労働協約なので、「労働条件の変更」という観点から検討した方がよい。また、「賃金の決定方式」についても、これまで「年功的な運用となりがち」で、それが「年齢にかかわらず意欲や能力に応じて安心して働き続ける」ことの壁になっているとの議論があったと思うが、年功的な運用のために能力的な要素が賃金に必ずしも反映されていないという観点を踏まえて記述した方がわかりやすいと思う。

(八代会長) 定年制の見直しについては、労働条件の不利益変更がカギであり、これは解雇規制とパラレルな関係だと思う。ただ、不利益変更においては、解雇規制における「整理解雇の4要件」にあたる明確な基準はなく非常にあいまいだと思う。

明らかに能力が不足している場合には不利益変更を認めるが、一般には能力不足を説明根拠とする賃金切下げは認められない。したがって、きちんとした客観的な成果評価制度の構築は難しい面もあるが、それを前提とした、もっと柔軟に労働条件の変更ができるような仕組みを導入できないか。



以前、外資系企業に中途採用された人が、契約上のスキルを発揮できなかったことを理由に解雇され、それが認められた事件<sup>1</sup>があった。

解雇が認められるということは、当然賃下げも認められると思われる。本人にとっては賃下げは、解雇されなくて済むからメリットがあると考えられる。解雇の条件と賃下げ条件が余りパラレルになっていないのはどうなのかと思う。

賃下げ等の不利益変更が裁判所に認められない理由は、能力評価が極めてあいまいだからと聞いたことがある。裁判官は、極めてあいまいな能力評価の下で、恣意的に労働者の賃金が下げられてはいけなく考えている。これについては、仮に労働者も納得するような能力評価システムができれば、不利益な変更だとしても、ある程度認められるようになると考えて良いか。

(中山委員) そう考えるべきである。なお、新規採用の場合は、もともと一定の能力を見込んだ即戦力として採用してはいないので、採用後の能力不足かどうかについては通常の社員としての能力が基準になるのではないか。

一方、即戦力として中途採用した場合については、例えば Job Description (職務記述書) のようなものを作って一定の職務と能力などの要件を明確にしたのであれば、それが基準になる。そこで、実際にはとても使えない能力であれば、解雇も可能であるというのが裁判所の考え方ではないかと思う。

(八代会長) 極端な例だが、40歳過ぎた人が、仮に新卒採用者であれば一切能力評価できない、他方中途採用ならば能力評価ができるというのも、また変な話である。最初の10年間は仕方がないとしても、一定の年齢や期間を経れば、採用形態に関わらず、Job Description (職務記述書) を明確化できるという考えはとれないのか。

(中山委員) 人事制度をそのようにして合理的な能力評価システムにより運用するのであれば可能ではないか。それから、新卒であれば一切能力評価できないというわけではない。能力不足といっても通常の社員であれば有すべき職務遂行能力が著しく不足でそれを立証できるようなケースでは降格も可能であり、解雇もできるということだと思う。

(八代会長) 解雇については人事部の責任、要するに本人の能力を活かせないのは、人事部がきちんと指導していないためと看做されており、このため、普通解雇が可能となるケースは限定的であると聞いている。

(中山委員) 企業の現場では、簡単に解雇できないという感覚は、そのとおりである。判例においても、会社が教育訓練も含めた改善の機会、能力発揮の場をどれだけ与えたかが重要な判断

---

<sup>1</sup> フォード自動車事件(東京地判昭 57.2.25) <http://www.jil.go.jp/kikaku-qa/hanrei/data/185.htm>

材料になる。つまり、企業が採用後に能力不足だといっても、改善機会の提供、教育訓練の場の提供等の企業努力が必要とされるため、なかなか解雇にまで至らないのだと思う。

（佐藤委員） ここでの議論は、定年制をなくすなど、全体として処遇制度を見直す場合、ある人にとっては不利益になったりすることをどのように考えるかということである。この話と、ある程度の年齢に達した人が、給与に見合った貢献ができないときに、処遇を変更したり、雇用をどうするかという話は、一応分けた方がいいと思う。

なぜならば、後者は、事実上すでに行われ始めているからである。上のクラスでは、パフォーマンスが上がらなければ給与は頭打ちになる、あるところからカーブが寝てくる、あるいは下がるという仕組みはもうできている。したがって、あまり大きな問題ではないと思う。

一方、全体として定年を延ばしたり、定年をなくそうとする試みが困難である点がすごく問題だと思うので、第3次報告に向けては、そこを議論した方がいいかと思う。

（八代会長） 経営者側としては、定年が唯一の正当な解雇理由のときに、それを今の厳格な雇用保障と不利益変更が禁止されている賃金体系の下で、単純に定年年齢を延ばすことには反対の立場をとる。したがって、雇用を延ばすのならば有期の再雇用という選択しかない。

したがって、再雇用ではなくて、定年年齢を引き上げるためには、どのような条件変化が必要なのかという視点がこの報告書の一番大きなポイントだと思う。

また、高齢者層について、能力不足を理由に解雇する場合は、年齢等も相当考慮されるのか。60歳までと61歳とではどこが異なるのか、その区切りがはっきりとわからない状況下で、能力不足の要件を厳しく問われてしまうと、要員調整を行う上では、企業は解雇をすることが厳しいと感じると思う。

したがって、高年齢者が継続雇用される場合、経営者側としては、1年ごとに見直していこうという意図がでてくる。

（山川委員） 今の佐藤委員の話との関係だが、処遇の見直しについては2つの方法、水準の一律切り下げと、より能力反映ができるような賃金制度への変更がある。

このうち、後者については、実は合理性の判断も、そんなに厳しくないのではないかと思う。例えば、賃金決定制度をより能力に対応したものに変更する場合に、その判断基準を別途明らかにすべきなのか、あるいは裁判所に判断を委ねるべきかどうかはわからないが、成果主義的賃金に変更する場合と、一律に4割切り下げるとは、随分違うのではないかと思う。

最高裁で合理性が否定されたのは、高齢者を狙い打ちにして4割下げたような事例なので、賃金制度をどのように変更するかによって合理性の判断も変わってくることを明らかにする、又はそういう方向に誘導するようなものがあり得ないかと思う。

（佐藤委員） 私は大賛成だが、ある一定の育成期間を過ぎれば、現行でも企業は能力、従事す

る仕事、あるいは成果なりに応じた処遇を行うように変わってくる。それが進むと、定年をなくした場合でも、能力、従事する仕事、成果などで給与を決める制度が導入され、給与が実際上、上がらなくなることもあり得る。また、同じ企業内でも従事する仕事が変われば、それによって給料が下がることもあるので、本人が納得しなければ辞めることになるかもしれない。

労働者の能力をみて、この仕事が適当であると企業が考えて配置し、その仕事をこなす限り、その労働者は雇用される。その仕事をやってくれる限り、企業は雇用できることを考えると、仕事の変更などに応じて給料の変更ができるようなルールにしないと、定年延長や定年制をなくすことは難しいと思う。

したがって、能力、仕事内容、成果、この3つをもとに賃金決定をすべきであるという内容を報告書には盛り込んでいただきたい。

(八代会長) ただ、企業が処遇制度をそのように変えるためには、今の制度では無理であり、また、判例が変わることを期待することも難しい。本当は、裁判官がそのような判決を出せるような一種の制度が要と考えている。

この場合、山川委員が指摘されたように、一律に水準を切り下げるのはだめだというのは当然であるが、より能力を反映するような賃金制度について組合と合意して企業が賃金制度を変えたときに、今まで能力がなくても高い賃金をもらっていた人は損をする、すなわち不利益を被ることになるが、これについて、一種の基準や法律ができれば良いのだが、果たして法律として規定することが可能なのか。

(佐藤委員) 1つは、賃金制度を新しく導入した場合に、目的に即して合理的かという点だが、従事する仕事や職能に応じた賃金制度として合理性があって、一方、特定の層に対する不利益の意図がないもの、これについては合理的と考える。結果として特定の層へ影響することは仕方がない。

もう1つは、特定の人をねらったわけではなくて、全体の合理的な制度をつくった結果としてある人は不利になった場合だが、これに至る手続が公平であった場合は、会社が一方的に責められても、会社側の責任を問うことはなかなか難しいという気がする。

(八代会長) 手続の公平性は、使用者側が組合と合意すれば良いということか。

(佐藤委員) それが1つだと思う。

(中山委員) 今、佐藤委員が挙げられたポイントの一つ加えると、賃金制度変更の前後で賃金の総原資が基本的に維持されているかどうかという点である。つまり、成果主義の名の下に賃金総原資を減らしている場合は、全体的な切り下げなので、合理性の判断も厳しくなされる。

（八代会長） 賃金原資一定の下で、ある層に手厚くして、その分を別の層で減らすということは構わないということか。

（中山委員） 賃金総原資が変わらない場合は、配分の合理性の問題となる。

（小嶋委員） 定年延長に伴って、今まで白紙であった 60 歳以降の部分について労働条件をどのように設定するかが自由であることは一般にも認められている。

最高裁で会社側が敗訴した事件は、定年を延長した事案ではなくて、60 歳定年が義務づけられる以前に 60 歳定年だった銀行が、他の銀行が 55 歳定年から 60 歳に引き上げたときに 55 歳以降の給与を減額したことに倣ったもので、事案の性格が違う。

就業規則の変更については、あたかも、定年延長に伴う就業規則による労働条件の不利益変更が認められていないという前提から議論しているような印象を受けるが、それは事実と反するのではないか。

それと、定年の廃止の議論をする場合に、一番問題なのは、能力の欠如を理由に辞めてもらうことができるかどうかという点であることも忘れてはならない。

（八代会長） 相対的に能力の少ない人に辞めてもらうことがベストだが、セカンドベストとしては、辞めてもらうことができなくても、能力給を厳密に適応させることで結果的に賃金を下げられれば、労働者が自発的に辞めるという可能性もある。

（小嶋委員） 定年を延長する場合、例えば 60 歳定年を 65 歳に引き上げる場合、もともと満 60 歳までしか働くことができなかつたので、60 歳以降の白紙部分は、極端に言えば、最低賃金を上回っていればよいことになる。

（八代会長） それは理解するが、60 歳以降を考えるだけではだめで、60 歳定年を 65 歳まで延長する場合は、40 歳ぐらいの人についても、不利益変更が可能であるように変えないといけないのではないか。したがって、60 歳以降は最低賃金程度で良いかどうかについては、ちょっと留保するが、かなり自由に決められていることは前提としている。

（佐藤委員） 定年よりも前の賃金カーブまで変えなければなりませんからね。

（中山委員） 定年延長に戻りますが、労働条件の不利益変更として裁判で争われたケースとして新潟の第四銀行事件（最高裁平成 9 年 2 月 28 日第二小法廷判決）があり、これまでこれも想定して議論が進められてきた。小嶋委員説明のとおり、一般に定年延長後については何も定めていないので、延長後の賃金が低くても不利益がないだろうという議論になる。就業規則の不利益変更問題にならないという考え方である。ただ、この事件では、従前 55 歳定年後も賃金水

準を落とさないで 58 歳まで再雇用する取扱いを行ってきた。その取扱いを定年延長に伴い全部なくして、55 歳以降相当低い賃金としたため以前 58 歳までに得た賃金を 60 歳定年近くまで働かなければ得られないことになった。この不利益性に着目して、最高裁は就業規則の不利益変更の問題で判断したケースである。

ただし、小嶋委員が指摘するように第四銀行事件では 55～60 歳の賃金取扱いについての件であり、今問題にしている 55 歳以前の人について賃金を見直した例ではない。

（佐藤委員） 当該銀行には、既に再雇用制度があったということですね。

（中山委員） そのとおりである。それがなくなって、以前の再雇用で得る賃金と比べると 58～60 歳までの部分は実質上ただ働きのような賃金水準に設定されたので不利益だと判断された。

（小嶋委員） もう少し具体的に言うと、それまで実質的に 55 歳から 58 歳までの 3 年間にもらえた賃金総額と、定年延長に伴って 55 歳から 60 歳までの 5 年間でもらえるようになった賃金総額が、そんなに違わなかったというのが第四銀行事件で、最高裁もこれを認めた。

一方、みちのく銀行事件（最高裁平成 12 年 9 月 7 日第一小法廷判決）では、もともと 60 歳定年制が採用されている中で、賃金制度をよその銀行に合わせようとしたに過ぎないのだが、こちらの方は認められなかった。

両事件とも、40 歳代ぐらいから賃金を下げられるかどうかという問題とは異なる事件であり、またそれが正面から争われたケースでもなかった。

（佐藤委員） 実際は 40 歳代ぐらいから賃金の切り下げはできるのに、できないと思い込んでいるだけだと思う。

（小嶋委員） 高年齢者を高い賃金のまま雇用しようとする、どうしても若年層が割を食うため、みちのく銀行では若年層の賃金を上げて、55 歳以降の層を下げたのだが、それが良くないと最高裁では判断された。また、総人件費も、その結果、むしろ増えることになった。

相対的に見れば、もともと 55 歳以上の層が手厚く保障されていた分、若年層が割を食っていたので、銀行が行った賃金制度の見直しにも合理性がなかったわけではないが、そもそもが 60 歳定年であり、55 歳～60 歳の延長にかかる労働条件は白紙であるという議論ができなかったことに加え、経過措置の問題などもあって、不利益変更と判断され、使用者側が負けた。

（八代会長） 小嶋委員ご指摘のとおり、みちのく銀行事件の判例は特殊であり、正面から争われたケースがなく、白紙であるので、今でも例えば 40 歳代の賃下げはできるという意見はあるかもしれないが、他方、会社側は大きなリスクを負うので、実質的にできない。

したがって、不利益変更ができるということを、何らかの形で明示してもらわないと、裁判官

がどのように判断するか不確実である。

法律は、1つの情報であり、市場が上手く機能するために一定のルールを示すことが最大の役割だと考える。今は、労働市場の場合は、そのルールが全部裁判官によって決められているという予測可能性が極めて低い状態であるので、きちんと整理しなければいけないということだと思う。

（樋口委員） 現在はルールが不明確なわけですね。

（中山委員） 能力に応じた処遇により、安心して働き続けられるようにするために、企業内において年功的な運用となりがちな従来の賃金制度や昇進・昇格制度を見直す必要があるとすれば、賃金制度も成果的なものに変えることになるが、そのような賃金制度の変更も一応不利益変更に当たるとというのが裁判所の考え方である。

裁判例では、ノイズ研究所事件（東京高裁平成18年6月22日）は別として、不利益変更の合理性否定した厳しいものもある。

（八代会長） 今、各委員から指摘があったが、どの判例がここでの不利益変更を考える上で参考になるのか、専門の方に補足していただきたい。

不利益変更を明確に禁止している判例は現在でもない、ということは不利益変更が認められる可能性はある。したがって、何らかの指針が示されれば、成果主義賃金の導入が一挙に実現できる可能性がある。

（樋口委員） 判例主義の限界ということですね。

（山川委員） ただ、仮に立法するとなると、かなりスペシフィックな場面を想定することになり、なかなか厳しいと思う。

（八代会長） スペシフィックな場面を想定した立法ではなくて、民法のルールである契約自由の原則に戻ることは考えられないか。

繰り返しになるが、最低基準は労働基準法で定めなければならないが、それ以上は、基本的に民法のルールを適用するということが基本だと思うが、そういうのは無理なのか。

（山川委員） 民法の考え方に戻るとすると、契約の拘束力があるから、同意がなければ変更はできないということになる。

（八代会長） 労働組合との同意による変更はできないか。

(山川委員) それは、労働組合法のルールである。民法のルールは、本来的にいえば、解雇の問題になってしまうかもしれないが。

(八代会長) 労働組合との意見を無視して使用者が実行することはできないと思うが、労働組合が合意をしても、1人の組合員が訴えて、不利益変更と認められてしまう可能性を考えると、組合も危なくて合意できないことになる。

せめて、民法のルールとして、労使間で合意したらという前提で考えるべきではないかと思うが、それはそのような解釈でよろしいか。

(山川委員) それは、民法ではないが、労働契約を考える上で、一つの論点になり得ると思う。

(大沢委員) 確認になるが、第三次報告のとりまとめに向けては、年齢に関わらず、能力や、従事する仕事内容などを反映した賃金制度を導入することを最終目標にした上で、現在ある定年制や、さまざまな制度が障害となっている面もあるので、それをどうやって取り払っていくかという点を論じていくという理解でよろしいか。

(八代会長) そうである。

まず、目的はエイジレス、何歳でも働きたいひとは働けるようにする社会の構築である。ただ、その社会を目指す際は、高齢者だけでなく、高齢者になる前から基本的に成果主義、能力主義の賃金体系を、労使で合意できれば導入できるような状況にもっていく必要がある、というのが1つの考え方である。

そして、そのことは高齢者だけではなくて、当然女性にとっても働きやすい仕組みなのではないか。

第三次報告において、「I. 現状の問題点」では、女性も含めて問題提起しているが、具体的な政策は高齢者に限定して打ち出せないかと考えている。高齢者にとって働きやすい職場は、女性にとっても、更に言えば、若年者にとっても働きやすい職場になっているはずだと考える。そういう視点で、最後はとりまとめていきたいと思う。

他方、今とりまとめに向けて調整をしているワーク・ライフ・バランス憲章はどちらかといえば、女性をターゲットに考えているので、本専門調査会は、そこで残されている検討課題である高年齢者を、特に定年延長をポイントに議論していくこととしたい。そして結果的にそれが既婚女性などにとってもメリットがあるという報告にしたいと思う。

(大沢委員) 我が国やイタリアでは、若者の雇用がかなり変質してきており、結婚や出産のタイミングが従来よりも遅れてきたことが少子化の1つの原因だと考えられている。イタリアは特に典型的らしいが、色々な物事の意味決定の段階において、年長者が多いために、若者の問題がなおざりにされやすいと聞く。そこを変えないと、少子化問題が解決できないという議論がある。

そして、少子化から派生する問題は、やはり労働供給がかなり制約されることによる経済発展へのマイナスの影響である。

本専門調査会では、やはり年齢の「壁」として、とりわけ定年制にターゲットを置いているが、若者の雇用問題との関連で考える必要はないのかという点についての確認をしたい。

(八代会長) 社会制度一般までは広げられないので、まずは労働市場の中を考えたい。

(樋口委員) 1点だけ確認だが、Ⅱ. 2. の「社会保険制度との整合性」は「社会保障制度との整合性」と変えた方が良いのではないか。

(八代会長) ここは、特に年金のことを考えているが、「社会保障制度」で良いと思う。  
それでは、今日いただいた議論も踏まえて次回さらなる議論を行いたい。  
今日はどうもありがとうございました。