

定年制をめぐる法的問題

荒木, 誠之
九州大学法学部教授

<https://doi.org/10.15017/1636>

出版情報 : 法政研究. 38 (2/4), pp.233-253, 1972-07-15. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :



定年制をめぐる法的問題

荒木誠之

- 一 定年制の動向と課題
- 二 若年定年制と結婚退職制の法理
- 三 五五歳定年制に関する判例の理論
- 四 五五歳定年制の法的問題

一 定年制の動向と法的問題

一 わが国の定年制（かつては停年制と称されたがここでは用語を定年制に統一する）は、戦前から五五歳定年制が支配的であった。第二次大戦後もこれが維持されむしろ拡大された。特定の職種については、より高い年齢を定年とする事例がないわけではないが、一般の労働者にとっては、定年といえは五五歳というのが常識となっていた。この五五歳定年制という制度は、外国にはみられないわが国独特のものであり、いわゆる日本の労使関係を構成する一つの基盤となっているものである。それが、どのようにして形成され、戦後の労働関係の展開のなかで、労使双方からどのように評価されたか、これを考えてみるのは興味ある研究課題となる。しかしここではその余裕はないので、この定年制の法的な考察に必要な限度で、その形成過程をふりかえり、現状と内蔵する問題点をみることにしよう。

う。

二 わが国の定年制の起原は、あまり明確ではないが、すでに明治期にその事例がみられるといわれ、それがやや一般化したのは昭和の一〇年代⁽²⁾に入ってからであった。これら戦前の定年制は、身分支配的要素の強い労働関係を基盤としていたから、定年年齢や定年到達者の取り扱い等は、すべて使用者の一方的決定によるものであった。したがって、定年制とはいえ、労働者の主体性を一応は背景とした現代のそれとはちがって、労働条件として明確な権利義務関係となっていたものではなく、恩恵的な定年制とも称すべき性格のものであった。

また、戦前の定年制は主として大企業におこなわれ、中小企業や零細企業には普及しなかった⁽³⁾。その理由としては、これらの企業では労働者の移動が比較的多くて、長年月の勤務が一般的でなかったこと、中小企業の経済力が貧弱で、定年制と結びついた年功序列型賃金を採用する余裕がなく、また退職一時金を支払う余力もなかったことなどがあげられよう。

第二次大戦後になって、労働組合運動が復活し発展した。団結権をはじめとする労働基本権の保障を法的な背景として、労働関係における労働者の発言権が急速に拡大した。戦前には使用者の一方的な決定に委ねられていた労働条件も、団体交渉をへて労働協約で労使の共同決定によるのが原則となった。労働基準法は「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」(二条一項)と定め、また就業規則の制定には従業員の過半数を代表する者の意見をきかなければならない(九〇条一項)こととした。このような戦後の新しい状況のもとで、伝統的な身分支配の原理が崩壊し、契約原理がはじめて労働関係に滲透してきたのである。

しかし、定年制についてみると、戦前からの定年制慣行が廃止されるどころか、むしろ拡大⁽⁴⁾し、大企業だけでなく中小企業分野にまで及んできた。五五歳定年制が一般化したのは、戦後になってからであった。しかも定年制が労働

協約や就業規則によって制度化され、定年制が労使間の権利・義務関係として確立されたのである。同時にまた、定年制と密接に結びついていた年功序列型の賃金体系も、企業内団体交渉のつみ重ねのなかで、日本的賃金形態として定着してきたし、この賃金制度を基礎とする退職一時金の制度もまた、労働条件の重要な構成部分となったのである。このような事情から容易に理解できるように、戦後の定年制の拡大と定着は、労働組合の支持の上に実現された。組合が五五歳定年制を不合理なものとして排撃する態度に出たならば、おそらく戦後の激しい労働攻勢のなかで五五歳定年制は消滅するか、消滅しないまでも労働協約によってその制度的承認を与えられることはなかったであろう。その意味で、戦後の定年制を支えてきた要素として、企業の労働力新陳代謝への要求のほかに労働組合のこれに対する協力的ないしは容認があったことは否定できないであろう。

労働組合が五五歳定年制の廃棄を求めず、むしろその制度的定着に力をかけたのは、それなりの理由があった。すなわち、敗戦直後の日本経済のひどい混乱とインフレーション、そのなかでの企業縮小、人員整理の強行の時期には、戦前・戦中の慣行として存在していた五五歳定年を既得権として確保し、この慣行のないところではこれを協約で制度化することが、失業の危機から労働者をまもる手段として必要であった。すなわち、戦後における定年制の確立は、首切り反対と結びついた雇用維持の観点からは認められたのであり、企業別組合というわが労働組合の体質もあって、五五歳定年制と定年退職にもなる退職金制度とを結合させて、これを労働条件として獲得する方向をとったのである。

この場合、戦後のわが国にはみるべき社会保障がなく、とくに老後の生活をささえる老齢給付は名目的なものでしかなかったことが、伝統的な定年の確保と、定年退職にもなる退職一時金の獲得とを、組合の当面の要求とさせた事情としてあげなければならぬ。このような組合側の立場と、労働力新陳代謝を定年制に期待する企業の側の立場

とが、両者の勢力関係を反映しながら、五五歳定年と退職一時金の協定をつくり出して来たのである。

三 戦後わが国の労使関係に確立されたかにみえた五五歳定年制も、最近にいたってようやく労働者側からの批判にさらされてきた。その象徴的なあらわれが、五五歳定年制の効力を争う訴訟の出現であった。しかもその訴訟が、一般の労働事件訴訟とちがって、労働組合を背景とせず、個人の労働者によって提起されたという点が注目される。それと併行して、特殊な定年制ともいふべき女子の結婚退職制や若年定年制についても、労使交渉によってではなく、法廷でその法的効力が争われるに至った。このように、戦後二〇年にわたって定着したかにみえる定年制も、時代の変化に応じて、その合理性を問われることになった。

これを反映してか、最近では労働組合もまた定年延長について積極的に取組む姿勢をとるようになり、組合員の意識調査や定年退職後の生活実態の調査⁽⁶⁾も行なわれてきた。企業の側でも、定年延長についてやや柔軟な態度をみせており、この数年間に定年をいくらか延長した企業もみられる。また、行政庁も定年延長が望ましいとして、これを勧奨⁽⁸⁾する通達を出している。この五五歳定年延長の気運は、直接には最近の労働力不足に刺戟されたものとみられるが、基本的には、労働者の定年に対する意識の変化と、その背後にある労働者の生活の実態が原動力となっていることは疑いないところである。

ところで、若年定年制や結婚退職制については、裁判所は一致してその不合理性を指摘し、これを無効とした。しかし五五歳定年制については、これを有効とする判決が出ており、最高裁の判決もこれを是認した。その考え方の底流をなしているのは、五五歳定年制の効力を正面から問うならば有効とせざるをえない、非常識なものでないかぎり、定年を何歳にするかは労使の合意によって決定すれば足り、あえて裁判所の介入すべき問題ではない、ということのようである。はたして、現在の五五歳定年制には法的な問題はないのであろうか。また結婚退職制や若年定年制を

無効とする法論理と、五五歳定年制を有効とする法論理の間には、どのような関連があるのか、これらの問題を検討してみる必要があると考える。そしてこの問題は、労働法と社会⁽⁹⁾保障法の交錯する領域にあるので、この両方からのアプローチによってはじめて全貌が明らかにされるであろう。

- (1) 裁判官（裁判所法五〇条）は七〇歳と六五歳、検察官（検察庁法二二条）は六五歳と六三歳、国立大学教員（教育公務員特例法八条二項）は大学管理機関の定める年齢（六〇〜六五歳が大部分）となっている。
- (2) 大正一四年の協定会調査によると、調査対象七五企業のうち定年制をとるもの一八となっており、定年年齢は五五歳とするもの一三、男五五歳女五〇歳とするもの二、男五五歳女三五歳とするもの一である。また昭和八年の内務省社会局調査では、調査事業所の四一％が定年制を実施していた（労働省労働基準局賃金部編『年金・退職金制度』三六六―三六七ページによる）。
- (3) 黒住章『定年制・退職金・退職年金』四五ページ以下およびそこに引用されている文献参照。
- (4) 昭和三三年の労働省婦人少年室調査では、昭和二一〜二五年に定年制を採用したものの三八％、同年の日経連調査では昭和二〇〜二四年に定年制をとったもの四二・六％となっている（黒住章前掲書五七ページ参照）。
- (5) 当時厚生年金保険法は存在したが、いまだ老齢年金の支給は行なわれていなかった。その受給者が出たのは、ようやく昭和二九年からであった。
- (6) 総評は定年退職者生活実態の調査報告を一九七一（昭和四六）年七月に発表した。また、同盟も同年三月に「高齢者の福祉とその対策」を発表している。いずれも定年延長の必要を強調しているのが注目される。
- (7) 関西経営者協会の調査では、昭和四三年一月から昭和四六年一二月までの三年間に定年延長したものは、各規模・産業を通じて一割前後で、延長内容は一年が最も多い（労政時報二〇七九号八ページ、一二ページ）。なお、中労委の調査でも大同小異の結果が出ている（中労委事務局「退職金・定年制及び年金事情調査」五四ページ参照）。
- (8) 労働省は昭和四二年四月に「定年の延長について」と題する見解を発表し、そのなかで定年延長の必要性をとき、そのための指導、援助を行なうと述べた。

(9) 労働法の分野で定年制を論じたものとして片岡昇「定年制について」ジュリスト一一四号、蓼沼謙二「定年」労働法大系五卷二〇一ページ以下、木村五郎「退職・停年・休職」新労働法講座八卷一五九ページ以下等がある。

二 特別定年制に関する判例の理論

一 一般に定年制というとき、企業内の従業員全体を対象とする五五歳定年の制度をさすが、他方戦後のわが国には、それと著しくことなつた定年の制度が行なわれてきた。それは女子労働者と、新聞社の給仕のような特定の職種の労働者に関する定年制であつた。すなわち、女子労働者については、たとえば三〇歳あるいは三五歳などのおよそ老齡とはいえない年齢をもつて定年とするものがあり、また、結婚したときは退職させるいわゆる結婚退職制が、かなり普及してゐた。結婚退職制は特定の年齢への到達を退職事由とするものではないが、女子の結婚が実際上二〇歳から約一〇年間に集中する点からいへば、若年定年制の一変形とみることができよう。さきにあげた女子の三〇歳定年や三五歳定年も、おそらく婚姻状態を考慮した定年制であり、たとえば人員整理でよくみられる「有夫の女子」という解雇（もしくは希望退職）の基準と、発想を同じくするものといえる。特定職種労働者の若年定年制と女子のそれとは、婚姻状態を考慮しているか否かという点ではちがいがあつたが、いずれも一般従業員の五五歳定年とひどくかけ離れた若年定年制という特質が認められる。

これらの広義の若年定年制は、第二次大戦後に制度的に普及したものであつて、戦前にはあまりみられなかつたものである。女子の事実上の結婚退職は、戦前の紡績工場の実態であつたかもしれないが、それは結婚退職制という制度にはなつていなかつた。金融保険業の結婚退職制が二〇・二%^(一)という高率の普及は、あきらかに戦後の現象である。このような広義の若年定年制の出現は、戦後の五五歳定年制の制度的な確立と無関係ではあるまい。労働組合が

存在せず、労働者の解雇が使用者の一存で自由にできた戦前には、企業が有用性を認めなくなった労働者は、ただちに企業外に出すことができた。たとえ定年制が慣行的に認められていても、それは使用者が不用と認める労働者を解雇することを妨げるものではなかった。ところが戦後になると、労働組合が結成され人員整理・解雇について強い抵抗が展開され、使用者の一存による解雇は事実上大きな制約をうけるにいたった。反面五五歳定年制が労働協約や就業規則に規定され、特に落度がないかぎり定年までの雇用が労働者の期待権として主張されるようになった。そのため、使用者の側では企業運営の都合を考え、五五歳の定年までの雇用を予定していない労働者——それは多くの場合未婚の状態で採用した女子である——については、特別の定年制を設け、一般定年制の適用からはずす方法を考えるにいたったのである。

この特別な定年制は、労働組合との協定による場合と、就業規則による場合とがあるが、いずれにせよ、労働組合の明示もしくは暗黙の同意が基礎にあつたといえよう。もし労働組合がこれに基本的に反対であれば、使用者の若年定年制の企図も成功しなかつたであろう。若年停年制は、五五歳定年制確立の派生現象ないしはその反面であり、企業内の従業員の階層別構成に対応した雇用形態をあらわしたものと見えよう。すなわち、五五歳定年の一般従業員、若年定年の女子や特定職種に従業員、いつでも解雇できる臨時工（職員）という三重構成が、企業別組合によって、暗黙に承認されてきたのである。そのような現実のもとでは、この特別定年制を不合理として争う労働者は、組合の積極的な支援を期待することが困難であつた。団体交渉よりも法廷斗争によって問題の解決をはからねばならなかつたゆえんである。

二 女子の結婚退職制が法的判断にさらされたのは、住友セメント事件が最初であつた。このケースで判決は、⁽²⁾ つぎの理由で結婚退職を無効とした。すなわち「女子労働者のみにつき結婚を退職事由とすることは、性別を理由と

する差別をなし、かつ、結婚の自由を制限するものであって、しかもその合理的根拠を見出し得ない」もので、「組合がこれを承認し多数の女子労働者がこれに賛同して退職し、原告もまたこれを熟知して雇傭された」という事情があつても、公序違反であるという法的効果に影響するものではないと述べている。この判決以後、同じ趣旨の判決がいくつかわらわれ、結婚退職制の無効は判例・学説上確立されたといえよう。

女子にのみ特別な若年の定年制をとる制度については、東急機関工業事件の判決が代表的なものとしてあげられる。このケースでは、女子の定年を三〇歳としていた。判決はこれを無効として、つぎのように論じている。この定年制は、「男子の五五歳に対して、女子は三〇歳と著しく低いものであり、且つ、三〇歳以上の女子であるということから当然に企業貢献度が低くなるとはいえないから、他にこの差別を正当づける特段の事情のない限り、著しく不合理なものとして、公序良俗違反として無効」である。なお、この定年制は労働組合との協約によって定められているが、その故をもってこの定年制の私法的効力に影響を及ぼすものではない、と断じた。女子の若年定年制について、その後同趣旨の判決がみられ、その無効説について判例の立場はほぼ固まったとみてよいであろう。

男子の若年定年制については、新聞社のいわゆる給仕の二五歳定年が争われた。朝日新聞事件についての地裁判決は、就業規則による若年定年制の実施は、協約上の協議約款に違反して無効としたが、若年定年制そのものは、かならずしも違法とは解しなかった。その理由として、新聞社原稿係の「給仕的能力に主眼を置いて、企業経営の立場、原稿係のおかれている傾向的な環境及び雇用の実態、配置転換の可能性、社内労働組合の態度」などを考え合わせる、二〇歳ないし二五歳の職種別停年制を定めることは「会社の企業合理性の維持上やむを得ないところ」であり、経営権の濫用には当たらないと述べている。学説には、この判旨を疑問とするものがあり、職種別若年定年制の法的評価は、いまだ確定しているとはいえない。ただこの判決には、後述の五五歳定年制についての判決と共通した傾向、

すなわち企業の立場からの合理性に重点をおいた慣行追隨の色あいが濃いことは否定できないであろう。

- (1) 住友セメント事件判決（後掲註（2）参照）は、当時の結婚退職制の普及につき言及し、企業全般について八％、製造業では七・三％、金融保険業では二〇・二％と述べた。
- (2) 東京地判昭和四一・一二・二〇労民集一七卷六号一四〇七ページ。
- (3) 神戸地判昭和四二・九・二六労民集一八卷五号九一五ページ、神戸地判昭和四三・三・二九（結婚退職無効判決）労民集一九卷二号五〇七ページ、名古屋地判昭和四五・八・二六労民集二一卷四号一二〇五ページ。
- (4) 東京地判昭和四四・七・一労民集二〇卷四号七一五ページ。
- (5) 盛岡地判昭和四六・三・一八労民集二二卷二号二九一ページ。なお、小野田セメント事件判決（盛岡地一関支判昭和四三・四・一〇労民集一九卷二号五二二ページ）は、「有夫の女子」および「三〇歳以上の女子」を人員整理の退職基準と定めたケースであるが、これを差別待遇として無効と判示した。
- (6) 大阪地判昭和四三・七・一九労民集一二卷四号六一七ページ。
- (7) 蓼沼「定年」労働法大系五卷二二三ページ。

三 五五歳定年制と判例の理論

一 五五歳定年制は、さきに指摘したように、戦前からの伝統であり、かつ労働組合が協定の当事者としてこれを認めてきたという事実もあって、これをめぐっての法的な紛争はほとんどみられなかった。それが法廷で争われるに至ったのは、就業規則の改訂による五五歳定年制の新設をめぐるバス会社の訴訟事件であった。ここでも、労働組合ではなくて管理職の地位にある一従業員が定年制に挑戦している点が注目される。訴訟は最高裁まで争われたが、五五歳定年制は一貫して否定されなかった。しかしこの頃から、定年延長の動きがようやく目立ちはじめたことを考え

ると、この訴訟の結論はともかく、その波紋は大きかったといえよう。

この秋北バス事件についての、一・二審判決および最高裁判決を通して、五五歳定年制に関する裁判所の法的把握を検討してみよう。そこに、この判例の理論が、現実の定年制の機能をどのように認識しているか、また若年定年制の判例理論とどのような関係にあるか、を見ることができよう。

二 事案は、バス会社が就業規則を改訂して、五五歳定年の規定をおき、これを従来定年の適用のなかった主任以上の職にある者に適用し、会社の営業所長代理であった者ほか一名を、この定年規定により解雇したものである。争点は、使用者の一方的な就業規則の改訂の効力に重きがおかれ、五五歳定年制はその一環として取り上げられたにすぎない。そのためか、判決の定年制に対する論旨も、きわめて常識的で、法律論としては突込みが足りない感を感じない。

第一審の判決⁽¹⁾は、きわめて簡単に「所謂事務職員について停年を五五歳と定めることは、我国産業界においては広く一般的に行われておいて、社会通念上是認されるところであり、又、人間の精神的、肉体的能力の限度についても適当な考慮を払ったもの」と論じて、新たな五五歳定年の設定は非合理的ではないとした。そこには、一般に行なわれているから合理的だという、現状追隨の態度があるだけで、ほとんどこの問題の実質にふれていない。

第二審判決⁽²⁾は、結論は第一審と同様であるが、定年制の意義についての見解を述べている。裁判所の考え方をみる上で参考になると考えるので、その部分を摘記しておこう。

「およそ人間の労働力には年齢に基く自然的限界があるのであって、民間産業においては、かかる限界に近づいたにもかかわらず相対的に高賃金の高年労働者の雇用がある時点でやめることにより若年労働者の雇用を可能ならしめると共に人事の停滞や作業士気の沈滞を防止し、もつて企業の収支および体質の改善を計る必要がある（その必

要性は生涯雇用、年功序列型賃金および永年勤続者優遇の退職金制度の下で著しい）のであって、いわゆる停年制なるものはかかる点に根拠を有するものである。したがって、停年制の定めがなかった者に対し新しく定年制を定めることも、それが業務の性質に応じ人間の精神的、肉体的能力を適当に考慮し前記停年制の目的・趣旨から考えて社会通念上是認されうる限度でなされる限り、これを不当視することはできないものといわなければならない。」

ここで強調されているのは、定年制が労働力の新陳代謝に必要であり、企業経営上合理性をもつという点であり、究極的には第一審の見解と特にかわることはない。そして五五歳定年の設定については、つぎのように判断した。

「本件改正就業規則における五五歳停年の規定は、現今における停年延長の気運を考慮すれば事務職員についてはやや低年の感じがしないわけではないけれども、なおそれは人間の精神的、肉体的能力の限度について相当の考慮を払っているというものができるとし、前記停年制の目的および趣旨から考えても社会通念上是認することができると考えられる。」

ここでは、五五歳定年について、やや疑問を呈しながら、結論においては、従来の慣行に追随した。みずから「やや低年の感じがしないわけではない」といいながら、それを法的に究明して行くことを放棄してしまっている。

上告審の最高裁判決⁽³⁾（大法廷）は、二審判決の述べているところを繰り返したにすぎず、なんら新しいところはない。その論旨はつぎの通りである。

「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かかわらず、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

なわれるものであって、一般的にいつて、不合理な制度ということではできず、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停年が五〇歳と定められているの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。」

さらにつけ加えて、就業規則改訂の適法性の補強の趣旨か、つぎのように述べる。その部分は、五五歳定年制の合理性を認めた以上は、定年制の判断にはほとんど意味のないものである。

「本件就業規則条項には、必ずしも十分とはいえないにしても、再雇傭の特則が設けられ、同条項を一律に適用することによって生ずる苛酷な結果を緩和する途が開かれている。」

以上にみた一連の判決は、さきに指摘したように、わが国の定年制の現状を追認したものにすぎない。疑問を感じながらも、一片の判決でもつて五五歳定年制をくつがえすことをためらった跡もうかがわれる。昭和三七年の労働協約調査によると、一七三例のうち男女一律五五歳定年が一六七例で九五・六%をしめており、男女を区別しているもの三七例のうち、男子五五歳・女子五〇歳定年とするものが二八例で七五・七%という数字が示されている。⁽⁴⁾労働組合が同意した労働協約ですらそうだとすれば、五五歳定年をあえて不合理とするには当らないのではないか、という考えが裁判所を支配したと推察される。そのような態度は、その後の下級審判決においても明瞭にみられるところである。⁽⁵⁾

しかし、右のような見解が、最高裁判事の全員一致で判決となったわけではない。

色川判事の少数意見では、五五歳定年制は「一般に妥当と認められていたのは、次第に過去のことになりつつあるのではないか」とのべ、肉体労働者についてさえ定年延長の気運にあり、管理職にいたっては五七歳ないし六〇歳をむしろ普通とすべきだと論じて、五五歳定年制を合理的とした多数意見に疑問をなげかけている。

三 女子の若年定年制や結婚退職制については、明快にその違法性を論じてこれを無効とした裁判所が、五五歳定年制の問題となると一転して鹵切れが悪くなり、法律論よりも常識論に傾くのはなぜであろうか。そのもつとも大きな理由は、つぎの点にある。結婚退職制や若年定年制の場合には、一般に行なわれている五五歳定年制とのひらきがはなはだしく、しかも結婚や若年での強制退職が企業の都合のみを考慮した制度であることが明白である。そこで判決は、差別待遇の点で、あるいは結婚退職については婚姻の自由とからませて、これら特別の定年制を違法と断じ去ることができた。ところが、若年定年制を差別待遇として批判する根拠に五五歳定年制が念頭にがあるがために、明示すると否とにかかわらず、五五歳定年制は一応問題のないものとして容認されていたのである。われわれが、結婚退職や若年定年をめぐる諸判決を注意深く読むならば、この点は容易に看取することができるであろう。したがって、五五歳定年制の是認は、裁判所の発想では、若年定年制や結婚退職制の否認と矛盾するものではなく、むしろ有機的に結びついていたのである。

五五歳定年制の法的判断を迫られたとき、裁判所は女子の若年定年制や結婚退職制の場合とちがって、比較して法的に評価する基準やよりどころを見出すことができなかった。そのために、伝統的な定年制の慣行だから合理的であろうという常識論に陥ってしまった傾きがある。また、さきに指摘したように、大多数の企業に現に行なわれている労使慣行——結婚退職制や若年定年制はその一部にすぎなかった——を、判決が否定することによって生ずる混乱をさげようとする配慮が働いたことも否定できないであろう。しかしまさにその慣行や制度について法的な効力が問われているから、裁判所の判決としては、そこに重点をおいて法的判断を加えるべきであったと考える。

(1) 秋田地大館支判昭和三五・一・二五労民集一一卷一号四三二ページ。

(2) 仙台高秋田支判昭三九・一〇・二六労民集一五卷五号一一三七ページ。

(3) 最高人大判昭和四三・一二・二五民集二二卷一三三三・三四五九ページ。

(4) 林芳郎編『最近の労働協約』七六ページ参照。なお中労委事務局調査「労働協約調査」(昭和四三年・四四年実施)六六ページによると、定年制規定を有する二八一協約のうち、男女とも五五歳定年とするもの一六三、男子五五歳女子五〇歳までとするもの二九、したがって五五歳定年制は一九一協約(約六八%)となっている。

(5) 日産自動車の女子五〇歳定年制協約に関する 仮処分判決 (東京地判昭和四六・四・八労民集二二卷二四四一ページ)は、わが国の定年制を実施している企業の約二〇パーセントが男女別定年制を採用しており、そのうち男女の年齢差を五歳とするものが最も多いという事情をあげ、女子の五〇歳定年を定めた就業規則を合理的と判断する重要な論拠としている。

四 五五歳定年制の法的問題

一 さきにふれたように、わが国の五五歳定年制は、いまや再検討の時期に来ており、定年延長がようやく実現しはじめたという状況にある。しかし、法の世界では判例はもちろん学説の上でも、五五歳定年制を問題として取り上げたものはほとんどみられない。だが、この定年制は法的にみて問題がないといえるであろうか。五五歳定年制が批判の対象となってきたという事実のうちに、法的にも吟味を要する点が暗示されているのではあるまいか。

定年制は、労働契約の終了に関する労使間のとりきめである。したがって、その内容は両当事者双方の利害に深くかかわっており、その内容は両当事者の勢力関係によって決定される。しかしながら、その内容が一方当事者の基本的な利益を著しく奪うものであるときは、法は公序良俗違反その他の法的理論操作によって、その効力を否定する。その実例は、すでに結婚退職制や女子の若年停年制においてみた通りである。五五歳定年制についても、同じような立場からの法的評価がなされなければならないことは、むしろ当然の理である。ところが、最高裁判決ははじめ下

級審判決は、五五歳定年制のもつ企業経営上の利点のみをとりあげ、自己の労働の意思と能力が無視されて、その意に反して解雇される労働者の利益は、まったく考慮されていない。⁽¹⁾ 定年制が、契約当事者双方の利害にかかわるものであることを忘れた理論というほかはない。極端にいえば、労務管理上の定年観がそのまま、判決の文章となつていと評することもできよう。

定年制を労働者の立場からみるならば、それが、労働以外に生活の手段をもたない労働者の基本的な権利、すなわち労働権ならびに生存権とどのようにかかわってくるか、を考慮しないわけにはいかない。そして、労働権や生存権が問題とされるならば、当然に社会保障の権利、具体的には老齢保障への権利とのかかわりも重要な問題となつてくるはずである。五五歳定年制の法的考察も、これらの諸点を視野に入れるならば、既出の一連の判例とはかなりちがった理論が展開されることになるう。

二 五五歳定年制による退職が、その適用をうける高年労働者にとって、みずから希望した労働生活からの引退でないことは明白である。それは、定年後も労働生活を続ける者が圧倒的に多い事実⁽²⁾に示されている。しかも、賃金の安い中小零細企業へ移動する⁽³⁾か、もとの企業で賃金を切下げ⁽⁴⁾られて嘱託その他の名目で働くかである。労働者にしてみれば、五五歳定年は、労働能力があり、また労働による賃金収入の必要⁽⁵⁾があるのに強制的に企業から追放される制度である。制度の由来はともあれ、彼等にとっては非合理的な解雇である。協約や就業規則に定められたことに、なほどかは自己の責任があるとしても、自己の利益からみて非合理的であることに変りはない。最近の著しい寿命の延長、労働の単純化のもとで、定年到達の労働者はいまだ老化の実感をもたず、能力もさほど低下していない。女子が結婚退職を不合理と感ずるのと、一般労働者が五五歳定年を不合理と感ずるのとの間に、どれ程の差違があろうか。

五五歳定年制の法的考察において、看過しえないもう一つの要素は、定年制と社会保障の関連である。社会保障の

老齢給付は、老齢により労働の能力を失った場合の生活保障を目的とする。定年制が、労働能力の減退によって企業での使用価値を失った労働者を労働能力の十分な労働者と入れかえる機能をもつとすれば、定年退職の条件としては老齢給付の受給を考えるのが、本来の姿であろう。そうすることによって、労働権から生存権への移行が円滑に行なわれるのである。

わが国で老齢給付が採用されたのは、昭和一六年の労働者年金法の制定によるが、同法は年金給付の開始年齢を五五歳とした。その理由は、当時の工場統計等による平均労働年齢が五〇歳から五五歳までとなっており、また工場の定年が大体において五五歳とされていたからであつた。少くとも立法に当っては、当時の定年制の実態を考慮して老齢給付の開始年齢をこれに接合⁽⁶⁾させたといえる。ところが戦後の厚生年金保険法の全面改正の際に、定年の年齢と老齢年金の受給年齢との間に間隙が生じた。その経過をみると、現状のようになったいきさつが、はっきりしてくる。

昭和二五年の社会保障制度審議会の「社会保障制度に関する勧告」は、老齢者に対する年金給付開始の年齢を男子六〇歳、女子五五歳とし、この実施は「現在多く見られる五五歳停年制が六〇歳停年制に改められることが望ましい」ということを前提としている」と述べた。当時、欧米諸国の老齢給付の受給年齢が、六〇歳以上⁽⁸⁾であり、ILOの「社会保障最低基準条約」も六五歳（ただし国内の労働事情による修正を認める）を年金受給年齢としていた。この国際的な基準と、わが国の平均寿命の延長が顕著となったこと等が、右の勧告に当って考慮されたと思われる。昭和二十七年に発表された厚生年金保険法の改正試案には、年金受給年齢を六〇歳とする規定が用意されていた。これに対して日本経営者団体連盟は反対意見を表明した。その理由は、定年と年金給付との間に五年のひらきがあることは、結局企業にその負担がかかることをおそれた⁽⁹⁾ことにある。

しかし結局は政府原案通りに、昭和二九年に法の全面改正が行なわれた。男子は六〇歳、女子および抗内夫は五五

歳をもつて、老齢年金の受給資格が生ずることになった。しかし、さきにもべたように、労働関係の実態は五五歳定年が支配的であったので、しだいに定年が六〇歳に引き上げられることを期待して、二〇年にわたって経過措置⁽¹⁰⁾をもうけ、定年の時期と年金受給の時期に間隙を生じないような配慮がなされていた。現在すでにその二〇年間の経過措置も終りに近づいているにもかかわらず、法が予期した定年の六〇歳への延長は、遅々として進んでいないのである。このような経過から明らかなように、現在の五五歳定年制は、老齢年金制度の予定する条件、すなわち男子労働者は六〇歳になるまでは自己の労働によって生活を維持すべきだとする条件、に反している。老齢保障が、労働能力ある者には雇用の機会を確保することを前提とすることは、ビバリッジ報告も明示しているところである。五五歳定年制が、はたして公の秩序に合致するものであるか、はなはだ疑わしい。

三 以上に論じたところで明らかなように、五五歳定年制は労働者の労働の意思と能力を無視して、一率に労働の機会を奪うものであるから、公序良俗に違反する性格の濃いものである。わが国の生存権保障の法体系のもとでは、労働者が労働不能となるのは一般に男子六〇歳、抗内夫および女子五五歳とされている（厚生年金保険法四二条）から、それ以下の定年年齢で企業が退職を強制することは、労働者の労働権および生存権を侵害することになる。五五歳定年制のもとでも、他に就職できるではないかという現状肯定論は、法律論としては意味をなさない。なぜならば、中小零細企業もすべて五五歳定年を採用するならば労働者は完全に労働の機会を奪われるのである。中小企業へ行けば働けるといふのは、大企業の一方的発想であつて、法律論としては取り上げるに値しない。

このように、五五歳定年制の反公序的性格をとらえるとき、この制度をめぐる具体的な法律問題についての基本的な視点がはっきりしてくる。具体的なケースについての詳細な解釈論の展開は別の機会にゆずり、ここでは、問題の考え方を示唆するにとどめる。

秋北バス事件のように、これまで定年制がなかったところに、五五歳定年制を就業規則の改訂によって採用することは、法的には認められないと解すべきである。つまり、五五歳定年を新たに定めた就業規則の当該条項は、労働者の基本的な利益を無視した反公序の性格のものであり、甚だしく不合理なものであるから、使用者が一方的にこれを労働者に強制することは許されないというべきである。

すでに協約や就業規則で定め、これまで紛争なく適用してきた五五歳定年制の場合にも、法的な問題がないわけではない。労働者がこれに異議をとどめず退職すればともかく、労働者にまだ労働の意思と能力があり退職を肯じない場合には、定年規定によって直ちに解雇することは無理ではないかと考える。解雇を有効とするには、当該労働者が、企業の必要とする労働能力を喪失しており、その雇用をつづけることが社会通念上不合理であると認められる事情が立証できなければならないであろう。このように解するならば、五五歳定年の規定の本来の趣旨は失われるではないか、との疑問が提起されるかもしれない。まさにその通りである。ただ、これまで定年制がなかったところに、就業規則改訂によって一方的に五五歳定年制をおしつける場合とはことなり、労使の集团的合意がともかくも背景に存したという事情を考えるならば、これを全面的に無効とするには及ばないであろう。したがって、労働者は所定の年齢に達すれば退職に合意することを制度的に期待されていると解する余地は認めえよう。そこから、所定の年齢をこえて勤続する労働者には、昇給、昇格等について当然には権利を認めないこともありえよう。それらの点に五五歳定年制の法的意味を認めても、労働者の基本的な利益、したがって権利を侵害することにはならないであろう。

一定の年齢への到達を理由として、無条件に労働契約を終了させようとするいわゆる定年制は、特定の条件がそなわってはじめて、その本来の趣旨における法的効果を認めることができる。その条件とは、その年齢が一般的に労働能力および労働意思喪失の時期と一致していること、さらに、労働生活からの引退によって、生活保障給付——公的

老齡給付もしくは私的老齡年金——がうけられること、である。その点から定年の年齢を考へるならば、男子六〇歳、女子五五歳、抗内労働者五五歳が、最低の定年年齡¹³といわねばならない。

現状では、厚生年金保険法の定める老齡年金が、かならずしも老後の生活保障給付として十分でないという問題がある。その給付改善は、わが社会保障給付体系における緊急な課題である。このような問題があることを認めるとしても、定年制と社会保障の関連態様については、右の原則が貫かれなければならないであろう。

(1) 秋北バス最高裁判決（前掲）の色川裁判官の少数意見は、この点を明確に批判している。

(2) 中労委の調査（昭和四三年）によると、定年後の勤務者三四・四％、他に就職をあっせんされた者八・〇％、定年でやめた者五七・六％となっている（中労委事務局「退職金・定年制及び年金事情調査」昭和四四年、五三ページ）。しかし、定年でやめた人も、かなりの数は自分で再就職したものと推定される。総評の調査では、定年退職後働いていない者で、働く必要なしと答えた者は公務員・公労協八・九％、日教組二三・八％、民間五・八％となっている（総評・定年退職者実態調査四三ページ）。

(3) 労働省「昭和四二年定年到達者調査」によると、定年後の勤務先が三〇〇人未満の企業が七〇・三％をしめており、そのうち三〇〇人未満の企業の出身者は九・五％しかない（昭和四四年版労働白書、参考資料編第10表による）。

(4) 前掲労働省調査では、定年後の収入比は七〇％未満が四二・二％、七〇～九九％が三三・五％、一〇〇％以上が二四・三％となっている（前掲・労働白書資料第11表）。また、中労委の調査では、定年後に再雇用する場合に、定年時の基準内賃金と対比してみた場合、その賃金は製造業一九二例のうち一〇〇％は三四例のみで、五〇％未満が一、五〇～五九％が一、六〇～六九％が一、七〇～七九％が四四、八〇～八九％が六五、九〇～九九％が一七となっており、大多数が七〇～八九％の賃金となっている（中労委事務局・前掲書四八ページ）。

(5) 「年齢別の消費支出の構成割合をみると、定年時の五五歳～五九歳層は、教育費負担が高く、冠婚葬祭費などの支出が多いことなどのため、他の年齢に比べて、雑費の支出割合がもっとも高くなっている。定年到達者調査によると定年到達者のなかで子供が在学中のものは約五割となっている」（昭和四四年版労働白書参考資料編六ページ）。

- (6) 厚生省編『厚生年金保険十五年史』三四ページ参照。
- (7) 実際には、労働者年金法（後に厚生年金保険法となる）の給付開始は第二次大戦後になったから、受給年齢と定年年齢との関係は現実問題とはならなかった。
- (8) 一九四九年の主要諸国につき老齢給付開始年齢をみると、カナダ七〇、フランス六〇、ドイツ六五、イギリス男六五女六〇、イタリア男六〇女五五、オランダ六五、ソヴィエト男六〇女五五、アメリカ六五であった（一九五一年国連年鑑による）。
- (9) 日経連の「厚生年金保険法改正に関する見解」は、養老年金の給付開始年齢の引上げが雇用政策に影響を与えるとして、つぎのように反対意見を表明した。すなわち、給付開始年齢の引上げは「各企業における停年年齢（多くの企業では五五歳）をこれに合わせて六〇歳に迄引上げる結果となり、我国のように人口過多で完全雇用の行われていない国家において若年者の失業をもたらし、企業としては高賃金を出して高年齢者を多く抱えるという不合理と雇用政策上の大きな問題の解決ではを企業のみに一方向的に押しつけるものといわざるを得ない。又たとえ停年を六〇歳に引上げる結果とならなくても停年退職後の五年間の生活保障をどうするかの問題が起り、もしこれを企業のみにも負わせる結果となればこれ又極めて不合理なこととなる」。〔厚生省編『厚生年金保険十五年史』一七二―一七三ページより引用〕
- (10) 昭和二九年の参議院厚生委員会において、保険局長は、実際の影響も考慮して二〇年間で漸次引上げることにより「実際の矛盾と調節をとる」こと、また、労働者が五五歳で隠居してしまうということは一〇年、一五年先では相当無理ではないかという考え方に立っている旨を説明している（厚生省編・前掲書三二―三一六ページ参照）。そして同年成立の新しい厚生年金保険法の付則第九条は、受給年齢につきしだいに六〇歳に引き上げる読替規定をおき、實際上定年と年金受給との間にギャップが生じないように配慮した。
- (11) 男女五五歳、または男子五五歳女子五〇歳の定年制がいまだ圧倒的に多い。中労委の調査で過去三ヶ年の定年制改訂状況についてみると、三五九例のうち定年年齢を延長したものの五四例、検討中のもの二九例、改訂につき考えていないもの二〇四例（中労委事務局・前掲書五四―五五ページ）となっており、定年年齢の延長は、いまだ一般的な傾向ではないことが示されている。また関西経協の調査では、定年延長を必要と答えたものは中企業の三割が最も多く、大企業および小企業では一割強にすぎない（労政時報二〇七九号二〇ページ参照）。

(12) William Beveridge, *Social Insurance and Allied Services*, 1942. P. 120. 山田雄三監訳『社会保険および関連サービス』一八五ページ。

(13) 厚生年金保険法は、老齢年金の受給要件として、被保険者が六〇歳（但し第三種被保険者期間が二〇年以上である者、及び女子は五五歳）に達したことをあげている（同法四二条）。

〔付記〕 本稿執筆後にタクシーン会社における定年引下げ（五五歳を五〇歳に引下げ）の就業規則改訂を無効とした判決（福岡地

小倉支判昭和四五・一二・八）があらわれた。今後の定年制問題に対する影響が注目される。

なお本稿は文部省科学研究費補助金による特定研究「産業構造の変革と北九州の変容過程」の研究成果の一部をなすものである。