

超長寿時代の労働法制

柳澤 武 (名城大学)

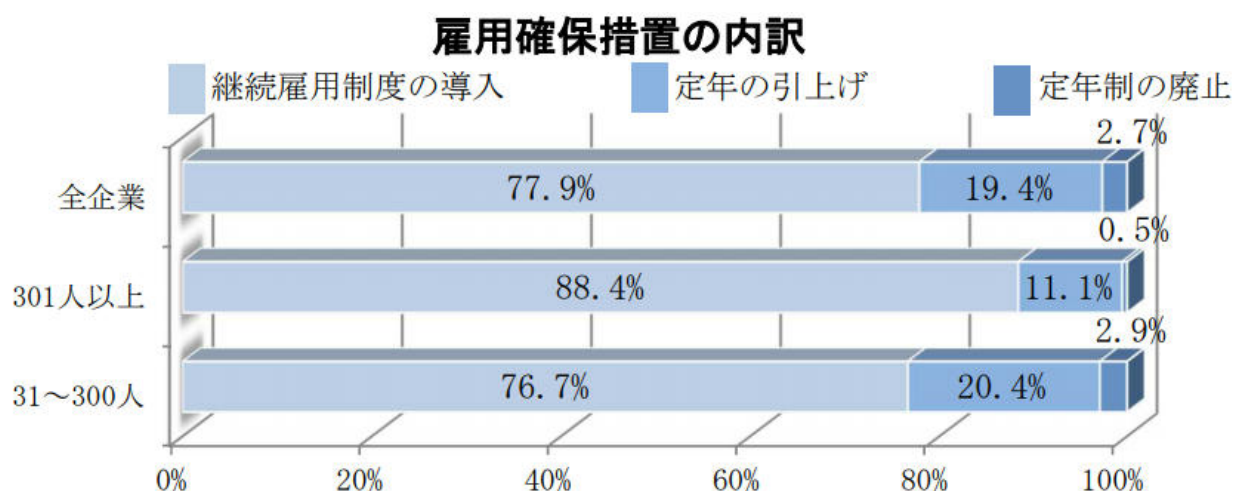
1 はじめに

- 年齢中立主義?
- 生産年齢人口の減少、働き方の多様化

2 高齢者雇用をめぐる法制度・紛争

(1) 継続雇用制度と継続雇用給付

60歳未満の定年を禁止しつつ、65歳までの安定した雇用を確保するために、3つのいずれかの「高齢者雇用確保措置」を事業主に求める。



- 長澤運輸事件 (最判平 30・6・1 労判 1179 号 34 頁)
- 九州惣菜事件 (福岡高判平 29・9・7 労判 1167 号 49 頁)
- トヨタ自動車ほか事件 (名古屋高判平 28・9・28 労判 1146 号 22 頁)
- 名古屋自動車学校事件 (名古屋地判令和 2.10.28 判例集未掲載) → 高裁で係争中



それぞれの裁判例が、全く異なる法律上の根拠を用いて対処を試みている。定年後再雇用における労働条件の規整(注:規制ではなく規整)は錯綜。雇用の「質」が確保されない状況は、人材の有効活用という点からも労使双方にとって大きな損失。

(2) 年齢を理由とする雇止め・ハラスメントによる退職強要

- フクダ電子長野販売事件 (東京高判平 29・10・18 労判 1179 号 47 頁): 年齢を理由とするハラスメントや能力評価の誤りについて、正面から認めた画期的な判決

(3) シルバー人材センター

かつての「社会参加」や「生きがい就労」という理念から、「労働」の実態へと変容

3 今後の高齢者雇用の方向性

(1) 現行法制の再検討

- ①イニシアティブ：労働者個人の引退意思を尊重
- ②エイジズムの除去：事前的な条件整備
- ③エンパワメント：高齢労働者の休息権

(2) 定年の原則禁止と手続き規整——高齢労働者のイニシアティブ

㊦定年制度を原則として禁止

- ①ただし、一定年齢での自発的な退職を推奨する制度は妨げられない、
- ㊦手続き規整によって、労働者の自由な意思に基づく決定が保障される

(3) 雇用におけるエイジズムの除去——働き続けるための事前的条件整備

- ・エイジズム：1969年にアメリカの研究者バトラーが提唱
- ・「職場でエイジズムを経験している者ほど職場満足度が低く、その職場満足度の低さが抑うつ傾向の高さにつながっていた」とする最近の分析結果

(4) 高齢者雇用における「休息権」の保障——高齢労働者へのエンパワメント

- ・休息権：長年の労働生活により社会を発展させてきた高齢労働者に対して、その雇用継続や引退過程では、相当期間の労働に対する「休息権」が保障される

・高年齢者雇用継続給付：60歳から65歳までの労働者の賃金が、60歳到達時の賃金月額75%未満に低下している場合に、賃金の一部を補うために支払われる給付金

・高年齢求職者給付金→なぜ、定期的に支給される基本手当ではなく、一時金を支給するのか？

4 おわりに

- ・高齢者雇用の課題と解決策を考える→様々な年齢層の利益に繋がる可能性