

# 労働条件としての定年「年齢」

柳 澤 武

## (目次)

はじめに

定年「年齢」の変更と確認の利益

近年の裁判例

定年「年齢」の法的意義

## はじめに

日本において、定年制度の設置は任意であるが、定年制度の定めをする場合には、「退職に関する事項」(労働基準法 89 条 3 号)として就業規則の必要記載事項となる<sup>1</sup>。労働者や求職者にとって、定年制度が存在するか否か、定年制度が存在する場合は何歳なのかという事実は、会社を選択する際の考慮要素として、どれだけ重要であろうか。標準的な年齢で学校を卒業し、新卒採用枠に応募する求職者にとっては、数十年後に迎えるかもしれない定年「年齢」の差異は意味を持たないかもしれない<sup>2</sup>。一方で、

- 
- 1 厚生労働省労働基準局『平成 22 年版 労働基準法 下巻』898 頁(労働行政、2011)など。
  - 2 一般社団法人日本能率協会「会社や社会に対する意識調査」(2014)による、最近の新入社員に対する調査では、「定年まで勤めたい」の割合が初めて過半数(50.7%)に達しており、長期勤続を指向する新卒者の割合は大きくなって

例えば、自身の勤務先の定年年齢が近づいており、より定年年齢が高い会社への転職を考えているような労働者にとっては、定年「年齢」それ自体が、選択のための考慮要素や転職の動機となることは想像に難くない。就業規則の変更により、定年「年齢」が引き下げられることがあれば、かかる労働者には大きな不利益を受忍させることになる。

もっとも、就業規則の変更によって定年年齢が引下げられるという事案が裁判紛争にまで至ることは稀である。著名な秋北バス事件（最大判昭和43.12.25 民集 22 巻 13 号 3459 頁）は、定年制度の新設（あるいは適用対象者の拡大）の事案であったし、その後の第四銀行事件（最二小判平成9.2.8 民集 51 巻 2 号 705 頁）は、定年延長と引き換えに、賃金を大幅に減額したことが争われたケースである。1970 年代以降の日本の雇用政策が、定年制度の維持と延長を基軸としてきたことから、定年年齢の引下げを行おうとする企業が少なかったことも要因の一つであろう。定年年齢の引き下げが裁判で争われた裁判例は、現在までのところ、社会福祉法人や学校法人の事案しかない<sup>3</sup>。かつての私立大学では 70 歳を超える定年年齢がみられたものの、近年その見直し（＝引き下げ）が急速に進んでいることから、この傾向はしばらく続くものと予想される。

ここで着目すべきは、定年「年齢」の引下げを争う数少ない事案において、定年までの到達年数が長い労働者、つまり若年から中年にかけての労働者については、定年「年齢」を争う利益がないとする裁判例が見受けられることである<sup>4</sup>。この論理は、定年年齢に近接した高齢労働者以外とっては、いかに定年年齢が引き下げられようとも、それは就業規則の不利益変更には該当しないという趣旨なのであるか。あるいは、労働法（や就業規則法理）に起因する問題というよりも、民事訴訟法上の「確認の利益」

---

いる。とはいえ、定年年齢が何歳かということ、会社選択の判断要素にするという趣旨ではなからう。

3 労働協約による定年年齢の引き下げについては、朝日火災海上保険（石堂）事件（最一小判平成9.3.27 労判 713 号 27 頁）など、民間企業の事案がある。

4 主要な裁判例は、本稿末尾にも一覧を掲載している。

についての見解の相違が、かかる帰結を生み出したのであろうか。いずれに起因するとしても、このような結論に至った論理構造を探る必要がある。

また、実務的な観点からも、いかなる場合に定年年齢の引き下げが可能なのかを見極める基準となりうることから注目される。一連の裁判例では、就業規則の合理性についての結論が分かれただけでなく、合理性判断の基準にも大きな差異がある。そのためには、各判決の論理構造を比較・分析することが求められる。

そこで、本稿では、定年「年齢」自体が労働者にとっての労働条件となるか否かを主に検討するとともに、定年年齢の「確認の利益」をめぐる議論や、定年年齢引き下げの合理性を判断するための判断基準についても若干考察したい。

## 定年「年齢」の変更と確認の利益

### 1. 初期の裁判例

就業規則による定年年齢の引き下げを争った初期の裁判例として、工学院大学（定年確認等請求）事件（東京地判平成元.7.10・労判543号40頁）がある。大学教員の定年を73歳から70歳へと変更した事案であるが、73歳の定年とは「当時教授会において教授は満73歳を経過した年度末に辞職する旨の申し合わせがなされていた」ことであると認定されたため、実態としては定年制度の新設ともいえるケースであった。そして、原告本人が新設された定年年齢に達していたため、確認の利益は争点にならなかった。

定年「年齢」の変更と確認の利益との関係が争点となった最初の裁判例としては、大阪府精神薄弱者コロニー事業団事件（大阪地堺支判平成7.7.12 労判682号64頁）がある（文中の丸数字は、本稿末尾の【裁判例の概要 一覧】と対応）。同事件は、社会福祉事業団の職員について63歳定年制を採用していたところ、大阪府の定年年齢に準じて、60歳定年制へと就業規則を変更した事案である。原告らが就業規則の改正が無効であることの確認を求めたところ、被告側は「本件改正規則は、選定者ら特定

の個人と被告との間の具体的な権利関係を発生させる一つの法律事実につきないから、確認の訴えの対象とはなり得ない。……また、本件改正規則は、いずれも法的観範性を有するものであるから、選定者ら特定の個人と被告との間でその効力を確認すべきものでない」と主張した。

これに対して、同事件の判旨は、「民事訴訟は私人間の紛争を解決するものであるから、確認訴訟における確認の対象としては、原則として、紛争解決にとって通常最も有効適切な対象すなわち現在の権利又は法律関係を対象とした場合に、確認の利益が肯定される。ただし、例外的に、現在の権利又は法律関係を対象としたのでは必ずしも紛争の抜本的解決をもたらさず、かえって、それらの権利又は法律関係の基礎にある過去の権利又は法律関係や事実関係を確定することが、現に存在する紛争の直接かつ抜本的な解決のため最も適切かつ必要と認められる場合には、過去の権利又は法律関係や事実関係を確定することにも確認の利益が認められるべきである」との規範を示した。そして、本件について、「選定者らが 58 歳ないし 60 歳に達した時点において、本件改正規則が現実に適用され、本件規則改正についての法的紛争が顕在化するとしても（その意味で、本件は将来の権利又は法律関係についての紛争ともいえる）、それが顕在化することは現在の時点においても確実であり、しかも、右紛争は選定者ら多数の者の権利義務に影響を与えるものであって、……現に組合を含めて多数の者と被告との間において意見の対立を生じているのであるから、右紛争の根本であって将来の権利又は法律関係を発生させる基礎である本件規則改正の効力（本件改正規則の効力とすると、現在の法律関係を問題にしているともいえる）を確認することは、本件紛争の直接かつ抜本的な解決のため最も適切かつ必要であるといえる。したがって、本件訴えについては確認の利益を肯定できる。」として、原告ら 183 名のうち退職者である 16 を除く 167 名の原告について確認の利益を認め、結論としても就業規則変更の無効確認を認めている。

その後、 佛教大学通信教育部事件（京都地判平成 15.1.29TKC 文献番号 28081036）においても、定年年齢を 70 歳から 65 歳へと不利益変更し

たことが争われたが、原告が既に定年に到達していたため、確認の利益は争点とならなかった。同事件では、「原告のみを対象とした定年の引下を実施すべき理由も必要もないのに、本件変更をしたものであって、実質的には、原告に対する期限付解雇の様相を帯びていると見る余地すらある」として、就業規則の不利益変更を否定し、原告の地位確認と賃金請求が認められた。

以上より、定年年齢の不利益変更については、当該定年年齢が適用される労働者であれば争うことができるという点については、当時、さほど問題とされていなかったといえる。現に、定年制度をめぐる学説上の議論でも、確認の利益については、論点として取り上げられることはなかった<sup>5</sup>。

事件の被告側の主張が、就業規則の法的性質に関わる一般論を述べるのみで、あまり説得的ではなかったことも、本格的な争点とならなかった一因であろう。

## 2. 芝浦工業大学事件・地裁判決——確認の利益を否定

一連の裁判例で転換点となったのは、芝浦工業大学（定年引下げ）事件・地裁判決（東京地判平成 15.5.27 労判 859 号 51 頁）である。以下では、確認の利益に関わる論点を中心に、事実と判旨を検討する。

### 【事実の概要】

Y は、昭和 18 年に設立され、主たる事業所の所在地に芝浦工業大学及び同大学院を設置しているほか、東京板橋区と千葉県柏市にも高等学校と中学校を設置する学校法人である。X らは、Y と雇用契約を締結する教員であり、X20 及び X21 は昭和 56 年までに大学教員又は高校教員として（以後「X20 ら」という）、その余の X1～19（以後「X ら」という）は昭

---

5 当時の学説については、柳澤武『雇用における年齢差別の法理』264 頁（成文堂、2006）、櫻庭涼子『年齢差別禁止の法理』41 頁（信山社、2008）などを参照。

和 46 年 6 月 1 日以前に大学教員として Y に採用された。

Y は、就業規則を昭和 46 年に制定し、同年 6 月 1 日から施行した。同就業規則は、定年年齢につき、施行日後の新規採用の教職員と事務員について 70 歳、技術職員と現業職員について 65 歳とし、既往の教職員については 72 歳とするものであった。Y は、就業規則を昭和 56 年に改定し、同年 4 月 1 日から施行した。同就業規則は、定年年齢につき、施行日後の新規採用の教育職員と事務職員について 65 歳（ただし、大学教員については 70 歳）、技術職員と現業職員について 63 歳とし、既往の教職員のうち、昭和 46 年 6 月 2 日から昭和 56 年 3 月 31 日までに採用された者のうち、教育職員と事務職員の定年については 70 歳、技術職員と現業職員については 65 歳とし、昭和 46 年 6 月 1 日以前に採用された教職員については従前どおり 72 歳とするものであった。

Y は、就業規則を平成 2 年に改定し、同年 4 月 1 日から施行した（以後、平成 2 年就業規則という）。同就業規則は、教育職員の定年年齢につき、施行日後の新規採用者について一律 65 歳とし、既往の教職員のうち、昭和 46 年 6 月 2 日から平成 2 年 3 月 31 日までに採用された者について 70 歳、昭和 46 年 6 月 1 日以前に採用された教職員について 72 歳とするものであり、また 55 歳を超えて採用される大学教員について 67 歳とするものであった。

Y は、就業規則を平成 13 年に改定し、これを同年 4 月 1 日から施行した（以後、平成 13 年就業規則という）。この就業規則は、定年年齢につき、既往の教職員のうち、教育職員と事務職員については、それぞれの従来の定年を平成 13 年から毎年 1 歳ずつ引下げて平成 19 年度には一律 65 歳とし、技術職員と現業職員の定年については、平成 19 年度に一律 65 歳とするものである。なお、平成 13 年 3 月末日で、定年年齢が 65 歳とされている教職員は、すでに全教職員の過半数を超えていた。

これらの就業規則変更に至るまでの背景として、(ア) Y の財政状況は厳しく、平成 3 年度に 30 億円もの累積赤字に達し、一時期は黒字へと転換したものの、翌年再度赤字に転落した、(イ) かかる状況に対して、理

事長の諮問機関から年齢構成の適正化といった提言や報告が出された、(ウ) 18歳人口の減少と、私大の二極分化が予想される、(エ) 平成16年4月に国立大学が独立法人化されることになっており、私学よりも優位に立つことが予想される、(オ) 工学分野での加速度的に情報・技術の陳腐化が進むようになった、などの状況変化があった。また、平成13年就業規則変更の代償措置として、退職金の加給措置、早期退職優遇制度、シニア教員制度を講じた。なお、平成13年就業規則変更に際しては、一般職員と労働組合に対して、説明会等を繰り返し行った。

Xらは、平成13年就業規則の制定・施行によって、(将来的に) 不利益を被るとして、(1) 主位的に、各自の雇用契約締結日当時の就業規則の定めた定年年齢を内容とする雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求め、(2) 予備的に、改定後の就業規則によって平成15年3月31日に定年退職扱いとなる原告X1について、同年4月以降平成17年3月までの賃金の支払いを求めた。

かかる事案において、Y側は「確認訴訟における確認の対象は、現在の権利又は法律関係でなければならず、Xらの権利又は地位に法律上の危険・不安が現存していなければならない [が]、定年制を前提とする労働契約は、法律上、期限の定めのない契約であって、定年までの期限の定めのある契約ではないし、定年制は定年までの労働契約の継続を保障するものではないから、労働者にその旨の既得権を認めるものではない (秋北バス事件最高裁大法廷判決)。……将来に定年を迎えるというに過ぎないXらについては、定年までの期限の定めのある労働契約関係が当事者間の現在の具体的法律関係であるということではできないし、Xらの権利又は地位に法律上の危険・不安が現存しているということもできない。」として、現に確認の利益を有するものではないとの主張を行った。

X側は、確認の訴えに関する一般論を述べた上で、「本件において、Xらの請求する確認の対象は、定年を72歳又は70歳とする現在の雇用契約に基づく法律関係である (定年制が労働条件の一つとして労働契約の内容

になることは、秋北バス事件最高裁大法廷判決及び第四銀行事件第一審判決で認められているところである。) ……Xらは期間の定めなく被告に雇用されているものであり、XらとYとの関係は将来にわたる継続的債権債務関係であるが、このような継続的契約関係がいつ終了することになるかという終了原因が不確定であることは、契約上の地位を著しく不安定にさせるものである。また、Xらは、すべて一律に、被告から、『新定年退職年月日』を通知する書状を受領しており、現実には、原告らは、被告との雇用契約がいつまでなのか、具体的な危険と負担を感じている。』などの主張を行った。

本件は次のように判示し、定年年齢に近かった1名の原告を除き、その余の19名について、定年年齢の不利益変更についての確認の利益を否定するに至った。

【判旨】定年年齢の確認の利益について（下線は筆者による）

「Xらが（主位的に）求めているのは……就業規則の定めている定年となる年齢が72歳又は70歳であることを含む雇用契約に基づく現在の法律関係の確認である。

しかしながら、確認の訴えは、確認の利益、すなわち確認を求める者の権利又は地位に法律上の危険・不安を除去する具体的な必要が現存していなければならないところ、定年制を前提とする雇用契約は、法律上、期限の定めのない契約であって、定年までの期限の定めのある契約ではなく、労働者に定年とされる年齢までの雇用関係の継続を法的に保障するものではない……から、定年となる年齢の確認を求める訴えは、当該定年（又は変更された定年）となる日が極めて間近に迫ったり、あるいは当該定年（又は変更された定年）に達した後に、地位の存否の確認、賃金（退職金を含む。）支払を請求する等の具体的な必要がない限り、確認の利益はないものと解するのが相当である。」

「本件では、X1については、本件口頭弁論終結時から1か月以内に定年となる日が迫っており、当該日以降の地位確認、賃金支払を請求する具

体的な必要があると認められ、その訴え（確認請求）は確認の利益があり、適法である。」

「一方、X1以外の原告らについては、定年となる日が極めて間近に迫っているとか、各自の当該定年日以降の地位確認賃金支払を請求する具体的な必要があるということを認めるに足る証拠はなくその訴えは確認の利益がなくいずれも不適法である。」

同事件の判旨によるならば、現行高年法が禁じる60歳未満ではない限り、どれだけ定年年齢が引き下げられようとも、定年が間近に迫っている労働者以外は、その不利益変更を争うことができなくなる。このことは、少なくとも訴訟実務上、大変重要な問題となるはずだが、あまり注目されることはなかった<sup>6</sup>。

同事件は、就業規則変更の合理性についても、「定年引下げは、その不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであって、少なくともX1については、その効力を生ずるものと認めるのが相当である」として肯定し、この争点についてもXらの訴えは完全に退けられた。

### 3. 芝浦工業大学事件・高裁判決——確認の利益を肯定

同事件の控訴審、芝浦工業大学（定年引下げ）事件・高裁判決（東京高判平成17.3.30判別897号72頁）でも、確認の利益が大きな争点となった。原告側は、「定年は、労働契約の終了事由となる重要な労働条件である」として、法的保護の必要性を訴えた。さらに原告側は、より具体的に「定年年齢いかんは、労働者にとって、当該雇用主のもとで働き続けるか

---

6 筆者は、2004年2月17日の社会法判例研究会（九州大学）にて、事件の判例評釈を行い、確認の利益についての批判を行ったが、活字としては公表しなかった。その後、野村秀敏「将来の法律関係の確認——雇用者たる地位の確認」（高橋宏志ほか編『民事訴訟判例百選第4版』所載）63頁（2010）が、控訴審の事件に言及している。

どうかの選択の重要な判断基準ともなるべきものであり、この点をできるだけ速やかに確定することは、法律上の地位の不安定を除去する上で不可欠の要請というべきである」とも主張した。

控訴審判決では、次のように、原告側が主張した以上に様々な論拠を加え、原審とは異なる判断を示した。

【判旨】（下線は筆者による）

「当裁判所は、Xらの本件確認の訴えは、いずれも確認の利益があり、適法であると判断する。

その理由は、以下のとおりである。

ア 確認の訴えは、確認の利益、すなわち確認を求める者の権利又は地位に法律上の危険、不安を除去する具体的な必要が現存している場合に許されるものである。

イ 定年制が定められた場合、労働契約自体は期間の定めのないものままであり、雇用が継続するときに、定年年齢に到達したことを理由として、自動的に又は解雇の意思表示によって、その地位（職）を失わせるという雇用方針を定めたものというべきである。したがって、労働契約における定年制の定めは、雇用がどこまで続くかに関わるものであり、一種の労働条件に関するものであることは明らかである（最大判昭和43年12月25日・民集22巻13号3459頁、最一判平成12年9月7日・民集54巻7号2075頁）。

そして、定年制が定められた場合には、「退職に関する事項」として就業規則の必要記載事項となる（労働基準法89条3号）ほか、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律8条及び9条、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律8条1項等の適用の対象となり得るものである。

もっとも、定年制は、将来の雇用の限度を定めたものであるが、それまでの雇用を法的に保障したものではなく、労働契約の性質上、労働者がそれ以前に何らかの理由で解雇される可能性もあり、また、定年制自

体が、使用者側の雇用方針であるから、その人事政策上の事情等により変更される余地があるものである。そうであるとすると、定年年齢につき労使間で争いが生じた場合、労働条件に争いがあることになるので、原則として、その内容を確認する利益があるというべきであるが、当該労働者において、その定年年齢が遠い将来に到来するようなときは、それを現時点で確認しておく必要性が常に認められるかは問題であり、この点は個別に検討する必要がある。

- ウ 本件においては、X らには以下の事情があるので、全員について、定年年齢につき確認の利益を認めることができる。
- (ア) X らについては、現時点から変更後の定年年齢に到達するまでの期間を見ると、X1 は既に到達しており、控訴人 X3 は間近に迫っているほか、その余の X らについては、約 1 年から 12 年先となっており、定年年齢に到達するまでの期間にはばらつきがある。
- (イ) しかしながら、X らは、入職以来、72 歳又は 70 歳定年とされてきたものであるが、平成 13 年就業規則による定年引下げにより、上記定年が引き下げられ、Y からも個別にその旨を通知されており……、X らと Y との間で、上記定年引下げの有効性について激しく見解が対立している。
- (ウ) また、定年年齢は、労働者にとって、当該使用者のもとで働き続けるかどうかの選択の重要な判断基準となり得るものであるところ、特に Y が平成 13 年就業規則による定年引下げに伴い新たな早期退職優遇制度を設けていることからしても、上記定年引下げが有効であるかどうかを早期に確認することは、上記選択の機会を確保する観点からも重要である。
- (エ) 以上の観点からすると、X らについては、現時点で定年年齢が何歳なのかを確認する利益があるというべきである。

なお、X1 については、このほか同人が主張する定年である平成 17 年 3 月までの賃金の支払を請求しているが、労働契約上の権利は賃金請求権に限られるわけではないので、同人についても定年年齢を確認する利益を認

めることができる。」

控訴審では、12年先に定年を迎える最も若い原告も含めて全員の確認の利益を認めたが、ここで示された規範の内容には留意が必要である。判決は、「原則として、その内容を確認する利益がある」としつつも、「当該労働者において、その定年年齢が遠い将来に到来するようなときは、それを現時点で確認しておく必要性が常に認められるかは問題」とも述べている。この判断基準によれば、入社間もないような労働者については、確認の利益が認められないという帰結になりそうである。

なお、原審の結論自体は控訴審でも支持されており、控訴は棄却となった。すなわち、定年年齢の72・70歳から65歳への引き下げについては、その不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるとの結論が確定した。

#### 近年の裁判例

事件から8年後に登場した、大阪経済法律学園（定年年齢引下げ）事件（大阪地裁平成25.2.15 判判1072号39頁）は、大学教員の定年年齢が70歳から67歳へと下げられた事案である。本件は、数少ない就業規則による定年年齢引き下げのケースとして、これまでの裁判例の中で唯一著名雑誌の判例評釈に取り上げられるなど、一定の注目を集めた<sup>7</sup>。

#### 【事実の概要】

Yは、昭和46年2月19日に設立された学校法人であり、本件大学を設置している。各大学を取り巻く環境は、少子化と全入時代の到来を迎え、厳しくなっているところ、Yはこうした環境の変化に対応するため、授業評価などのFD（Faculty Development）活動を行ったり、1年生向け

---

7 野川忍「就業規則改訂による定年年齢引下げ措置の適法性——大阪経済法律学園（定年年齢引下げ）事件」ジュリ1472号119頁（2014）。

の演習を設置したり、スポーツ大会や合宿、各種懇親会等を実施している。Ｙの過去５年間の志願倍率は、5.93～9.94倍であった。

Ｘ１は、昭和１９年生まれで、昭和６１年に同専任講師に採用された者であり、平成２２年４月１日（後述の新規程施行）当時、本件大学経済学部教授の地位にあり、満６７歳に到達していた。Ｘ２は、昭和１９年生まれで、平成２２年４月１日当時、本件大学教養部教授の地位にあり、満６７歳に到達していた。Ｘ３とＸ４は、昭和２２年生まれで、平成２２年４月１日当時、いずれも本件大学経済学部教授の地位にあった。Ｘ５は、昭和２５年生まれで、平成２２年４月１日当時、本件大学法学部教授の地位にあった（以下、Ｘ１～Ｘ５をＸらという）。Ｘらは、いずれもＹ教職員組合の組合員である。

本件大学における定年は、昭和５４年１２月１０日、Ｙと組合とが、定年制については裁定委員会を設けてその決定に従うことを合意した。裁定委員会は、教員定年規程を制定し、専任教員の定年を満７０歳とすることなどを内容とする裁定を下し、Ｙは同旨の教員定年規程を制定し、昭和５５年４月１日から施行した。

Ｙは、平成１６年８月３日付けの書面をもって、組合に対し、人件費の抑制、削減が重要な課題であるなどとして、教員定年年齢規程を改正し、助教授（当時）、講師及び助手の定年を満７０歳から満６５歳に引き下げ、これを平成１７年４月１日から施行することを提案した。これに対し、組合は、Ｙに対し、「専任教員の定年は、満７０歳とする」との定めは、労働協約であり、労働協約に反する就業規則は無効である旨、また、定年を引き下げる必要性について十分な説明がなされていないことから反対である旨の意見を述べた。その後、Ｙは、平成１８年４月１日から、助教授（当時）、講師及び助手の定年を満６５歳と改正した教員定年規程（以下「旧規程」という。）を施行した。

次いで、Ｙは、平成２１年１月１５日の団体交渉において、本件組合に対し、「教授定年年齢の変更に関する件」と題する書面をもって本件定年引き下げを提案した。なお、同書面には、教育研究水準の維持向上及び活

性を図る旨がと記載されていたが、財政上の理由は記載されていなかった。一方、Yは、これと前後して、定年退職者を70歳まで専任教員と同一の条件で継続雇用する再雇用制度を新設した。団体交渉では、Yは、教授の定年を満67歳に引き下げる根拠として、在阪12私大の教授の定年の平均が66.8歳であることなどを説明した。これに対し、組合は、本件定年引き下げについて、在職者には適用しないことを提案したが、Yはこれを受入れなかった。また、Yから本件組合に対し、教授の定年を段階的に引き下げる経過措置や、再雇用されない教員に対する退職金の割増しなど、経過措置、代償措置の提案はなされなかった。Yは、平成22年4月1日から、第2条を「専任教員の定年は、満67歳とする。ただし、准教授、講師、助教及び助手の定年は、満65歳とする。」と改正した教員定年規程を施行した（「本件定年引き下げ」といい、同規程を「新規程」という）。

Yは、X1及びX2について、平成24年3月31日付けで、満67歳の誕生日の属する年の年度末が到来したとして、定年退職扱いとした。Xらは、労働協約によって70歳定年制が確立していること（争点1）、あるいは本件定年年齢の引下げが就業規則の合理性を欠き無効であること（争点2）を主張し、70歳の誕生日の属する年の年度末までの雇用上の地位確認請求、ならびに、X1とX2については、定年退職日までの賃金と一時金の支払いを求めたのが本件である。

かかる事実関係の下で、事件は、本件定年引き下げについて、「使用者側の必要性和比較して、労働者側の被る不利益が大きく、これに対する代償措置等が十分に尽くされているとは認められないから、その余の点について判断するまでもなく、就業規則の不利益変更として合理性を有しているとは評価できず、無効であるといわざるを得ない」として、Xらへの適用を否定した。

そして、地位確認請求については、次のように判示した。

【判旨】定年到達までの地位確認請求について

「Xらの請求は、Xらの誕生日の属する学年度末の日を定年退職日とする雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認並びにX1及びX2の[賃金と遅延損害金]の支払を求める限度で理由があるから認容し、本判決確定の日の翌日以降の賃金の支払を求める部分は訴えの利益がないから却下し、その余の請求は理由がないから棄却する」。

このように、事件では、まだ定年に達していないX3～X5についても、70歳の定年到達まで雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を認めたが、その際に、確認の利益は特に問題となっていない。本件X3～X5の年齢は、定年引き下げが行われた平成22年4月には60～63歳前後であったと推定され、変更後の定年年齢が近接していたため、本件では争点にはならなかったとも考えられる。

定年「年齢」の法的意義

1. 判例法理の到達点

これまでの就業規則による定年年齢の引き下げをめぐる裁判例で、確認の利益の有無が明示的な争点となったのは、事件のみであり、その結論も< 事件：肯定>、< 事件：否定>、< 事件：原則肯定、例外的に否定>と目まぐるしく変遷してきた（本稿末尾の【裁判例の概要 一覧】も参照）。現時点において、控訴審判決の が影響力を持つとしても、定年年齢までの期間が長い労働者が争ったケースは存在しないため、< 原則肯定、例外的に否定>という線引きがどこで行われるのかは不明確である。そもそも、入社して間もない労働者には、本当に確認の利益が存在しないのか、改めて考察する必要がある。

さらには、就業規則の不利益変更について、それぞれの裁判例は結論を異にしており、合理性を判断するための要素にも違いがある。合理性の判断では、賃金・退職金など労働者にとって重要な権利・労働条件の変更については、「高度の必要性」が求められるが、定年年齢の引き下げの場合

も、重要な労働条件と判断されるべきであろうか。以下、順に検討することにした。

## 2. 労働契約の変更と確認の利益

民事訴訟において、確認の利益が求められる理由は、「確認という行為の性質上、確認の対象は無限に拡大しうるところからその限界付けが問題となる」<sup>8</sup> からであり、このことから「確認判決によって訴訟目的を有効適切に実現できる場合に限って、確認の利益を肯定することにより、無益な確認の訴えを排斥する必要がある」からであろう<sup>9</sup>。近年の傾向として、かつて「確認の利益」のドグマとされてきた要件（確認訴訟選択の有効性、対象選択の適否、即時確定の現実的必要性）は、必ずしも絶対的なものではなく「個々のケースごとに確認の利益の存否をきめ細かく判断することが要求される」<sup>10</sup> との見解が有力であり<sup>11</sup>、以下に述べる裁判例の傾向からも、各事案の特質に即した個別判断が求められているといえる。具体的な例としては、特定の財産が遺産に帰属することの確認を求める訴えが、遺産確認の訴えとして許されるかといった争点が、著名である。最高裁判決（最一小判昭和 61.3.13 民集 40 卷 2 号 389 頁）は、確認の利益を肯定しており、学説の多くも結論については賛成している<sup>12</sup>。

民事訴訟法の上記理解を前提として、将来の権利関係の確認を求める訴えは、いかなる場合に認められるべきか。「かつては、現在の権利法律関係でなければ確認対象たりえないといった固定的なフィルターを設定し権利保護の資格の問題とすることで無益な確認訴訟の増大防止をはかること

---

8 上田徹一郎『民事訴訟法第7版』219頁（法学書院、2011）。

9 松本博之・上野泰男『民事訴訟法第7版』154頁（弘文堂、2012）。

10 小林秀之『民事訴訟法』76頁（新世社、2013）。

11 高橋宏志『重点講義民事訴訟法（上）第2版補訂版』373頁（有斐閣、2013）。なお、伊藤眞『民事訴訟法第4版補訂版』176頁（有斐閣、2014）も参照。

12 その理由付けは、学説によって微妙に異なるようである。加藤哲夫「遺産確認の訴え」（民事訴訟判例百選第4版・前掲所載）54頁（2010）、井上治典『ケース演習 民事訴訟法』2頁（有斐閣、1996）など。

が試みられた<sup>13</sup> が、今現在では、たとえ将来の権利・法律関係であっても、その法律関係を確定することが紛争の直接かつ抜本的な解決のために適切かつ有効と認められる場合には、確認の利益が認められる場合がありうるとの見解も主張されている<sup>14</sup>。つまり、確認の利益の判断視点として重要な「問題は、当該対象が確認訴訟による紛争処理にとって適切かどうか、であって、自己の現在の権利・法律関係の積極的確認請求でなければ確認の利益なしとはいえない<sup>15</sup>」のである。もとより「原告の法的地位は、法的保護に値するほどに具体的・現実的であることを要する<sup>16</sup>」のであろうが、その一例として、交通事故被害の後遺障害が症状固定していない場合にも、加害者に対して損害賠償義務存在確認の訴えを提起すること<sup>17</sup>、などが挙げられる。

労働契約に関わる将来の権利関係の確認を争った近年の事案としては、東京海上日動火災保険（契約係社員）事件（東京地判平成 19.3.26 労判 941 号 33 頁）がある<sup>18</sup>。同事件ではいまだ実行されていない制度廃止について争い、現在の制度に基づく地位確認請求についての確認の利益が認められている。同制度の廃止が5か月後に迫っていたケースではあるが、将来の権利又は法律関係についても確認の利益があることが改めて肯定されたといえる<sup>19</sup>。

---

13 上田・前掲書 220 頁。

14 坂田宏「確認の利益」（伊藤眞・山本和彦編『民事訴訟法の争点』所蔵）101 頁（2009）。

15 上田・前掲書 220 頁。

16 小島武司『民事訴訟法』231 頁（有斐閣、2013）。

17 松本・上野・前掲書 154 頁。

18 同事件と確認の利益について論じるものとして、三井正信「職種限定された労働者に対する職種変更の正当性」判時 1984 号 190 頁（2008）は、同事件のような「紛争をあらかじめ早い段階で解決する手段としては、まさに将来の法律関係の確認請求は有効」と指摘する。また、武井寛「職種限定合意の存否と当該職種廃止に伴う他職種配転の効力」法律時報 80 巻 8 号 120 頁（2008）、野村・前掲論文 62 頁（2010）も参照。

19 もっとも、退職前の退職金確認請求については、否定的な裁判例が多い。野村・前掲論文 63 頁。

つまり、事件のように確認の利益の一般論に固執することには意味がなく、むしろ定年制度や定年「年齢」の法的性質や存在意義から法律上の利益を画定し、当該労働者にとっての確認の利益を判断すべきことになろう。

### 3. 定年制度の法的性質——合理性を支える論拠

秋北バス事件・前掲は、「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」との理由で、定年制度の合理性を肯定している<sup>20</sup>。労働法学では、「定年を一要素とする長期雇用システムにおける雇用保障機能と年功的処遇機能が基本的に維持されているかぎり、同制度はそれなりの合理性を有する」<sup>21</sup>との見解が支配的である。これは、経済学の見地から定年制度の構造を説明するラジアーの理論、すなわち、定年退職制度が長期雇用においてのみ有用であり、年功賃金の下で、個人の事前的最適退職年齢で収支バランスをとるという見解とも合致する<sup>22</sup>。

これら定年制度の合理性を支える根拠に鑑みると、定年「年齢」を引き下げることが、定年を間近に控えた労働者はもとより、入社直後の労働者にとっても、いかに大きな不利益変更となるかが浮き彫りとなる。事件

- 
- 20 大学教員に対する定年制度自体の合理性についても、「私立大学における実情にかんがみても、大学教授について定年制を設ける必要性が存することはいうまでもなく」工学院大学（定年新設）事件（東京地決昭和61.3.24 労経速1253号15頁）、あるいは、「教員及び助手であっても、一般的には年齢を経るにつれ、知的能力ないし体力が老化することは他の者と変わらない」東京大学（助手定年制）事件（東京地判平成9.4.14 労判717号31頁）など、これを是認する裁判例が確立している。その根底にある論理は、秋北バス事件と異ならない。
- 21 菅野和夫『労働法第10版』534頁（弘文堂、2012）。
- 22 ラジアーの理論については、清家篤「ラジアー『定年はなぜあるのか？』」日本労働研究雑誌513号12頁（2003）による解説が明快である。原典は、Edward P. Lazear, Why is there Mandatory Retirement?, 87 (6) JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY 1261.

は、「労働者に定年とされる年齢までの雇用関係の継続を法的に保障するものではない」ことを強調したが、雇用保障機能を否定するのであれば、定年制度自体の合理性が成り立たないことを、まずは指摘しておきたい。さらには、経済学的な見地からは、(あえてモデルを単純化するが) 若いうちは低い賃金で我慢しつつも、定年間近まで働くことで取り戻せるとの計算が、定年年齢の切り下げによって崩れてしまうことになる。そして、冒頭にも述べたように、定年年齢まで勤務できる可能性を信じて、転職を思いとどまっていた労働者には、再び同条件での転職の機会が巡ってくる保証はない。

以上の理由より、仮に「即時確定の現実的必要性」が重要な決定要素となるとしても<sup>23</sup>、定年「年齢」の不利益変更がなされた場合、原則として「確認の利益」認めるように解釈すべきであろう。

#### 4. 定年年齢の労働条件としての意義

最後に、本稿で明らかにした点をまとめた上で、残された課題を示しておきたい。

本稿では、就業規則による定年年齢の引き下げを争った裁判例を分析し、確認の利益をめぐる論争や、定年制度の合理性を支える論拠を検討した上で、かかる事案では「確認の利益」を広く認めるべきであると主張した。このことは、定年の「年齢」が、いかなる年齢の労働者にとっても——将来的に生じうる労働条件ではなく——現在の労働条件そのものであり、年齢の引き下げを行う場合には、いずれの年齢の労働者に対しても労働条件の不利益変更該当することを意味する。

このことは、不利益変更の合理性を判断する際にも、重要な影響を与える。事件では、就業規則不利益変更の合理性の判断基準に「高度の必要性」が必要であることを導く論拠として、「在職継続による賃金支払への

---

23 野村・前掲論文 63 頁など。

事実上の期待への違背、退職金の計算基礎の変更を伴うものであり、実質的な不利益は、賃金という労働者にとって重要な労働条件に関するものであると述べた。しかし、賃金と退職金に関わる労働条件であることを、殊更に強調する必要はなからう。上述のように、定年の「年齢」の引下げは現在の労働条件そのものであり、賃金に勝るとも劣らない「重要な労働条件」であることは明らかであり、仮に定年までの雇用継続に対する期待権を侵害されたとの法律構成であっても、高度の必要性を導き出すことは可能となる。

次に、定年年齢の引き下げの合理性を判断するに際しては、代償措置との関係も重要となる。既に学説においても、定年「の新設や定年年齢の引き下げは、労働者の人生の設計に変更を迫り、きわめて大きな不利益を与える。[秋北バス事件判決は] 55歳定年が一般的であった時期の判断であり、また定年後の再雇用制度が存在することを前提としていた」ことから、定年制度の新設や引下げには、相応の代償措置が必要であるとの主張がある<sup>24</sup>。事件は、代償措置としての再雇用制度を提案しているが、これが相応の代償措置に該当するかは疑問が残るところである<sup>25</sup>。

最後に、遠い将来の退職金について不利益変更がなされた場合や<sup>26</sup>、これから不利益変更がなされようとしている場合<sup>27</sup>、確認の利益が認められるのかは、本稿で論じることができなかった。これらの検討は、裁判例の蓄積を待ちつつ、今後の課題としたい。

---

24 西谷敏『労働法第2版』176頁（日本評論社、2013）。

25 野川・前掲評釈122頁も、事件の判断枠組みや「あてはめ」に疑問を呈している。

26 クリスタル観光バス（賃金減額）事件（大阪高判平成19.1.19労判937号135頁）など。

27 武井・前掲論文122頁は、この可能性を指摘している。

【裁判例の概要 一覧】

大阪府精神薄弱者コロニー事業団事件（大阪地堺支判平成 7.7.12 労判 682 号 64 頁）

佛教大学通信教育部事件（京都地判平成 15.1.29TKC 文献番号 28081036）

芝浦工業大学（定年引下げ）事件・地裁判決（東京地判平成 15.5.27 労判 859 号 51 頁）

芝浦工業大学（定年引下げ）事件・高裁判決（東京高判平成 17.3.30 労判 897 号 72 頁）

大阪経済法律学園（定年年齢引下げ）事件（大阪地裁平成 25.2.15 労判 1072 号 39 頁）

定年「年齢」の変更	定年到達前の確認の利益	代償措置	就業規則の合理性	原告の請求（×は棄却）
63 歳 60 歳 * 猶予 2 年		非常勤特別嘱託員制度（賃金 1/3）	なし	就業規則変更無効確認
70 歳 65 歳	既に到達	退職金割増 + 再雇用 3 年	なし	地位確認、賃金
72 or 70 歳 65 歳 * 猶予 1 年 7 か月 + 期間 7 年	×	退職金割増 + シニア教職員制度	あり	× 定年年齢確認、 × 賃金
同上	個別に認める	同上	あり	× 定年年齢確認、 × 賃金
70 歳 67 歳		なし（再雇用制度は該当しない）	なし	地位確認、賃金

【付記】

本稿は、名城法学第 64 巻第 1・2 合併号（柳澤秀吉教授退職記念号）への投稿を予定していた。諸事情により本号への掲載となったが、これまでの感謝の気持ちを込めて、72 歳で定年退職された柳澤秀吉先生に捧げたい。