



# 高年齢者雇用安定法の概要及び論点

## 一高年齢者雇用確保措置を中心に一

令和7年3月18日

弁護士 亀田 孝太郎

E-mail : kameda\_k@clo. gr. jp

### 第1 はじめに

高年齢者の雇用の安定や再就職の促進などを目的として設けられた法制度が高年齢者等の雇用の安定等に関する法律、通称「高年齢者雇用安定法」

(以下、「高年法」といいます。)です。従来、高年法上の継続雇用制度について、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準の利用が認められてきましたが、令和7年3月31日をもって、経過措置が終了し、継続雇用制度を採用している場合には、原則的に従業員全員についての継続雇用が義務付けられることとなります。そこで改めて継続雇用制度等について確認いただければと思い、本稿のテーマとして高年法を取り上げました。

本稿では、高年法上の高年齢者雇用確保措置を中心に60歳以降の雇用制度及びそれにまつわる法律問題について解説いたします。

### 第2 制度概要

#### 1 60歳未満の定年の禁止

事業主が、その雇用する労働者の定年の定めをする場合、当該定年は、60歳を下回ることができません(高年法8条)。同条に違反する就業規則等の定めは無効となり、その場合には定年の定めがないものとして扱われます<sup>1</sup>。

なお、定年とは、労働者があらかじめ定められた年齢に達したことを理由として自動的にまたは解雇の意思表示によってその地位を失わせる制度で、就業規則、労働協約又は労働契約に定められたものをいい、単なる慣行として一定年齢における退職が定着している場合や選択定年制などの早期の退職を優遇する制度における早期の退職年齢は、高年法上の「定年」には該当しません。

---

<sup>1</sup> 厚生労働省・兵庫労働局 ハローワーク「高年齢者雇用安定法ガイドブック」3頁  
(<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/library/2018131173633.pdf>)

## 2 65歳までの高年齢者雇用確保措置

(1) 高年法は、定年年齢を65歳未満としている事業者に、次の①から③の措置(高年齢者雇用確保措置)をとることを義務付けています(9条1項)。

- ① 65歳までの定年年齢の引上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

なお、②には定年による退職のうえで改めて雇用契約を締結する再雇用制度と定年では退職とせず引き続き雇用する勤務延長制度があり、再雇用制度を採用する場合には、65歳までの5年間の契約としなければならないものではなく、1年ごとに雇用契約を更新する形態も認められています。

前述の経過措置が終了した令和7年4月1日以降の継続雇用制度では、原則として希望者全員を対象とする必要があります。もっとも、後述の通り、就業規則所定の解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ。)にあたる場合には継続雇用しないことができるとされています。

(2) 特殊関係事業主による継続雇用

継続雇用制度においては、雇用してきた当該事業者における雇用だけでなく、「特殊関係事業主」にあたる当該事業者の子会社や関連会社などでの雇用も認められており、必ずしも自社での継続雇用が義務付けられているものではありません(高年法9条2項、高年法施行規則4条の3)。ただし、特殊関係事業主での雇用の場合には、定年まで雇用した事業主と特殊関係事業主との間で「当該事業主の雇用する高年齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を結ぶことが必要となりますので注意が必要です。

高年法施行規則第4条の3第1項

法第9条第2項に規定する厚生労働省令で定める事業主は、次の各号に掲げる者とする。

- 1 当該事業主の子法人等
- 2 当該事業主を子法人等とする親法人等
- 3 当該事業主を子法人等とする親法人等の子法人等(当該事業主及び前2号に掲げる者を除く。)
- 4 当該事業主の関連法人等
- 5 当該事業主を子法人等とする親法人等の関連法人等(前号に掲げる者を除

く。)

### 3 70歳までの就業確保措置

高年法では65歳までの高年齢者雇用確保措置に加え、70歳までの就業確保措置が努力義務として規定されています(10条の2)。ここでは、70歳までの定年の引き上げ、70歳までの継続雇用制度の導入、定年の定め  
の廃止または過半数組合または過半数代表の同意を得たうえでの創業支援  
等措置(70歳まで継続的に業務委託契約を締結することや、事業主が自ら  
実施する社会貢献事業、または事業主が出資、委託等をする団体による社会  
貢献事業に従事できる制度の導入)といった対応が求められています(同条  
第2項)。

70歳までの就業確保措置は努力義務であるため、措置の対象者を限定する  
基準を設けることが可能です。もっとも、対象者基準の内容については、  
事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議の上、過半数労働組合の同意  
を得ることが望ましく、また、労使間で十分に協議の上で設けられた基準で  
あっても、事業主が恣意的に一部の高年齢者を排除しようとするなど高年法  
の趣旨に反するものや男女差別に当たるなど労働関係法令又は公序良俗に  
反するものは認められません<sup>2</sup>。

## 第3 高年法にまつわる法律問題

### 1 継続雇用の拒否について

60歳を定年の年齢として65歳までの継続雇用制度を採用する場合、  
どのような場合に継続雇用を拒絶することができるのかという点が会社にと  
っては問題となります。

この点については、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」  
(平成24年11月9日厚生労働省告示第560号(以下、「ガイドライン」  
といいます。))においては、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当  
する場合には、継続雇用しないことができるとされています。

また、裁判例でも、「平成24年改正前の高年法9条2項においては、労  
使協定により、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認め  
られていたが、同改正により同項が削除され、事業主には、同改正附則3項  
の経過措置に定められた年齢の者を対象とする場合を除き、継続雇用を希  
望する定年到達者全員を65歳まで継続雇用することが義務付けられたの

<sup>2</sup> 厚生労働省「高年齢者雇用安定法Q&A(高年齢者就業確保措置関係)」1⑩及び2⑬  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001245651.pdf>)

であり、その趣旨は、老齢厚生年金の受給開始年齢までの収入を確保することにあると解される。そして、「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」の内容をも踏まえると、就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合に限り、例外的に継続雇用しないことができるが、労使協定又は就業規則において、これと異なる基準を設けることは、平成24年改正後の高年法の趣旨を没却するものとして、許されないと解するのが相当である」と指摘するものもあり、留意が必要です<sup>3</sup>。

## 2 再雇用後の労働条件

新たに雇用契約を締結する定年後再雇用の場合には、定年前と同じ雇用条件を維持しなければならないものではなく、再雇用に際して待遇、職務内容に変更を加えることも可能です<sup>4</sup>。

もっとも、事業者が全面的に自由に決定できるというのではなく、裁判例上「定年後の継続雇用としてどのような労働条件を提示するかについては一定の裁量があるとしても、提示した労働条件が、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反するものであるといわざるを得ない。」<sup>5</sup>とされています。個別具体的な総合考慮であって具体的な基準は提示されておきませんが、労働者にとって到底受け入れられず、当該条件での就業を拒否するのが当然といえるような条件の提示であれば、上記の基準に照らし、違法な条件提示であると評価される可能性が高いといえます。

なお、事業主の合理的な裁量の範囲の条件であれば、当該条件提示を受けた労働者が納得せず、継続雇用を拒否したとしても、高年法に違反するとの評価をされるものではありません<sup>6</sup>。

## 3 高年法違反と私法的効力

高年法違反の場合の私法的効果の有無については、争いがありますが、基本的には高年法は行政法規的な性格であり、私法的効力を有しないものと考

<sup>3</sup> 富山地判令和4年7月20日労判1273号5頁

<sup>4</sup> 東京地判令和元年5月21日労判1235号88頁

<sup>5</sup> 名古屋高判平成28年9月28日判時2342号100頁

<sup>6</sup> 厚生労働省ホームページ「高齢者雇用安定法Q&A（高齢者雇用確保措置関係）」

Q1-9 (<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/>)

えられます。したがって、60歳定年としておきながら継続雇用制度を設けていない場合など、高年法9条1項に違反していたとしても、直ちに雇用関係を擬制できるものではないと考えます。なお、上記のように私法的効力を有するものではないとしても、高年法10条により、高年法9条1項違反については、指導及び助言並びに勧告等の対象になり得るため留意が必要です。

#### 4 不当な再雇用拒否の場合の労働者の地位

- (1) 再雇用を不当に拒否した場合の救済について、雇用関係を肯定することができるか、肯定するとすればどのような法的構成によって認められるのかが問題となります。この点については、再雇用を拒否された者から雇用契約上の地位確認等が求められた事案に関する最高裁判例（津田電気計器事件、以下「平成24年判例」といいます）<sup>7</sup>が存在します。

当該事案に関して、最高裁は、1年間の嘱託雇用を経たのちの再雇用を拒否されたXが、会社が定めていた高年齢者継続雇用規程（本件規程）における継続雇用基準（当時の高年法9条2項所定の「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準」）を満たす者であったことから、「Xにおいて嘱託雇用契約の終了後も雇用が継続されるものと期待することには合理的な理由があると認められる」としたうえで、会社において「Xにつき上記の継続雇用基準を満たしていないものとして本件規程に基づく再雇用をすることなく嘱託雇用契約の終期の到来によりXの雇用が終了したものとすることは、（中略）客観的に合理的な理由を欠き、社会的相当であると認められないもの」と判示しました。その上で、最高裁は、高年法の趣旨等に鑑み、Xと会社との間に、「本件規程に基づき再雇用されたのと同様の法律関係が存続しているとみるのが相当」とし、「その期限や賃金、労働時間等の労働条件については本件規程の定めに従うことになる」と判示しました。

上記の判断にあたり、最高裁は、雇止めの法理に関する判例（最判昭和49年7月22日民集28巻5号927頁、最判昭和61年12月4日集民149号209頁）を参照しています。

- (2) しかし、津田電気計器事件においては、再雇用に先立ち1年間の嘱託雇用が介在しているという事案の特殊性がありました。一方、定年後再雇用の場面（無期雇用における定年到達後に再雇用のための有期雇用契約を締結する場面）は、有期雇用契約の更新の場面ではなく、雇止めの法理を参照した平成24年判例の射程は定年後再雇用の場面には及ばないとも考えられます<sup>8</sup>。もっとも、定年後再雇用は、全くの新規採用における契約締結とは異なり、

<sup>7</sup> 最判平成24年11月29日集民第242号51頁

<sup>8</sup> 森戸英幸「定年後再雇用拒否の有効性—南山学園事件」ジュリスト1547号103頁

直前に契約関係がある使用者との間における雇用継続の問題であり、労働者に雇用継続の期待を生じさせようという点で有期雇用契約の更新と類似性を有するといえます<sup>9</sup>。このような類似性に着目すれば、平成24年判例の射程が定年後再雇用の場面にも及ぶと考えることもできるでしょう。いずれにせよ、平成24年判例後の下級審裁判例においては、定年後再雇用が問題となった事案について、同判例を引用するもの<sup>10</sup>、事案が異なるとして射程外であるとするもの<sup>11</sup>、いずれも存在しており、平成24年判例に対する評価は一様ではありません。

- (3) なお、裁判例によっては、雇用継続の合理的期待を認めるにあたり、再雇用契約における賃金等の契約内容が特定されていることまで要求しているような例も見られます<sup>12</sup>。このような立場に対しては、定年後再雇用の場合、労働条件が個別に決定されることが少なくないことから再雇用拒否が容易に認められてしまう結果になるとの批判<sup>13</sup>もありますが、このような裁判例が存在する以上、契約内容が特定できない場合には雇用契約上の地位が否定される可能性があることに注意が必要です。

## 5 パートタイム・有期雇用労働法との関係

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（通称「パートタイム・有期雇用労働法」）では正社員と有期雇用労働者の待遇について、不合理な差異を禁止しており、定年後再雇用によって待遇を引き下げる場合には、同法の規制への注意が必要です。

現在、定年後再雇用の際に待遇を引き下げることも一般的に行われており、定年後再雇用者について、正社員と比較して待遇が下がること自体が否定されるものではありません。長澤運輸事件<sup>14</sup>では、定年後再雇用者と正社員との待遇の差が問題となっていたところ、定年後再雇用であるということ自体も一要素として労働条件の相違の不合理性を検討することを肯定しています。そのため、待遇の引き下げを行う場合には、定年後再雇用という事情を考慮したうえで、その待遇の差が合理的と評価される範囲内となるよう注意が必要です。

<sup>9</sup> 有田謙司「定年後の継続雇用制度における雇用関係の成否—津田電気計器事件」ジュリスト1466号232頁

<sup>10</sup> 名古屋地判令和元年7月30日労判1213号18頁（南山学園事件）

<sup>11</sup> 福岡高判平成29年9月7日労判1167号49頁（九州総菜事件）

<sup>12</sup> 東京高判平成31年2月13日労判1199号25頁（国際自動車事件）、東京地判令和5年6月29日 労判1305号29頁（アメリカン・エアラインズ事件）

<sup>13</sup> 石田信平「60歳定年後における再雇用拒否の効力」労判1307号84頁。

<sup>14</sup> 最判平成30年6月1日 民集第72巻2号202頁

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

[clo\\_mlstop@clo.gr.jp](mailto:clo_mlstop@clo.gr.jp)