

제29차 미래노동개혁신포럼 최근 일본의 계속고용제도 및 취업확보조치 현황과 과제

일시: 2025년 7월 7일(월) 오후 2시

장소: 일본 세이난가쿠인대학 학술연구소동 1층 회의실

미래노동개혁신포럼

제29차 미래노동개혁포럼

최근 일본의 계속고용제도 및 취업확보조치 현황과 과제
(참고 일본의 최저임금제도)

1. 일 시 : 2025년 7월 7일(월) 14:00 ~ 16:00
 2. 장 소 : 일본 세이난가쿠인대학 학술연구소동 1층 회의실
(日本西南学院大学 学術研究所棟 1階 会議室)
- * 사회 : 이승길(미래노동개혁포럼 대표, 전 아주대 교수)

제1주제 : 일본에서 65세까지 계속고용제도의 현황과 과제

- 발표자 : 야마시타 노보루(큐슈대학 교수)

제2주제 : 일본에서 65세-70세의 취업확보조치의 현황과 과제

- 발표자 : 아리타 켄지(세이난가쿠인대학 교수)

<참고자료> 일본의 최저임금제도 /키쿠치 아키히로(세이난가쿠인대학 박사후기과정)

☐ 第1テーマ：日本における65歳までの継続雇用制度の現状と課題

発表者：山下 昇(九州大学 教授)

☐ 第2テーマ：日本における高齢者の就労保障

発表者：有田 謙司(西南学院大学 教授)

<참고> 日本の最低賃金制度/菊池 章博(西南学院大学 博士後期課程)

<제1주제>

일본에서의 65세까지의 계속고용제도 현황과 과제

야마시타 노보루(큐슈대학 교수)

1. 고령자고용의 촉진

- 고령자고용안정법은 1986년에 제정되어, 1994년 개정(1998년 시행)으로 60세 미만 정년제를 금지함과 동시에(제4조), 사업주에게 정년도달 후부터 65세에 달하기까지 동안의 계속고용 노력의무를 규정하고(제4조의 2), 2000년 개정으로 65세까지의 안정된 고용확보를 도모하기 위하여, 정년연장과 계속고용제도 도입 등 고령자고용확보조치를 강구하는 것을 사업주의 노력의무(제4조의 2)로 규정하였다.
- 그리고 2004년 개정(2006년 시행)된 고령자고용안정법은 고령자고용확보조치에 대하여 정년 규정의 폐지도 포함한 후, 노력의무규정에서 의무규정으로 하고, 희망하는 정년도달자 전원(경과조치 있음)을 대상으로 65세까지의 고용 확보를 사업주에게 의무화하였다(제9조 제1항, 단, “65세”의 연령은 당초 62세로 하여 단계적으로 인상하기로 하였다).
- 또한 2020년 개정으로 65세 이상 70세까지의 고령자취업확보조치의 노력의무가 규정되었다.
- 한편, 2013년 4월 1일 시행된 노동계약법 구 제20조는 유기준로계약을 이유로 하는 불합리한 근로조건을 금지하고, 현행법에서는 파트타임·유기법 제8조에서 단시간·유기고용근로자에 대한 불합리한 대우 금지가 규정되어 있으며, 계속고용제도로 고용되는 단시간·유기고용 고령자의 근로조건 내용이 규제되고 있다.
- 후생노동성은 2024년 12월 20일에 공표한 2024년의 고령자고용상황 등 보고(6월 1일 기준)에 따르면, 99.9%의 기업이 65세까지의 고령자고용확보조치를 실시하고 있으며, 그 중 정년제 폐지가 3.9%, 정년연장이 28.7%, 계속고용제도 도입이 67.4%이다. 또한 70세까지의 고령자취업확보조치에 대해서는 31.9%의 기업이 실시하고 있다.

- 이러한 실정을 바탕으로 살펴보면, 현재 60세 정년제는 고용의 종료가 아니라, 고용의 계속에서의 근로조건 재결정의 계기가 되고 있다고 할 수 있다. 그리고 고령자고용안정법은 계속고용의 근로계약 내용(근로조건)에 대해 특별한 구체적인 규제를 정하는 것은 아니고, 노동기준법 및 노동계약법 등의 일반적인 법규제나 파트타임·유기법 등의 계약 특성(유기근로계약·단시간근로계약)에 따른 법규제에 맡기고 있다. 60세 이후 계속고용의 근로조건은 정년시 근로조건 수준보다도 대폭적으로 하회하는 것이 일반적이고, 특히 파트타임·유기법 제8조(노동계약법 구 제20조)의 규제와의 관계가 문제가 된다.

2. 계속고용의 근로계약과 불합리한 근로조건(대우)의 금지

- 가사와운수 사건¹⁾에서는 “사용자는 고용 및 인사에 관한 경영판단의 관점에서 근로자의 직무내용 및 변경범위에 그치지 않는 다양한 사정을 고려하여, 근로자의 임금에 관한 근로조건을 검토할 수 있고”, “근로자의 임금에 관한 근로조건에 바람직한 방법에 대해서는 기본적으로는 단체교섭 등에 따른 노사자치에 맡겨야 하는 부분이 크다고도 할 수 있다”고 하면서, 유기근로계약에 따른 정년후 재고용은 장기고용을 통상 예정하고 있지 않은 점, 정년퇴직하기까지 동안 무기계약 근로자로서 임금을 지급받아 온 점, 노령후생연금 지급을 받는 것도 예정되어 있는 점 등의 사정(계속고용 근로계약에 관한 제사정이라고 할 수 있음)은 정년후 재고용의 “유기계약 근로자의 임금체계의 바람직한 방법을 검토하는데 있어서 그 기초가 된다”고 한 후에, 결론적으로 기본급 부분의 차이(연수입 베이스로 20% 전후의 수입감소)에 대하여 불합리하다고는 인정하지 않았다.
- 또한 나고야자동차학교(재고용) 사건²⁾은 노동계약법 구 제20조에 관하여, 기본급(정년 후 계속고용의 기본급이 정년퇴직시와 비교하여 50% 이하가 됨) 등의 불합리성이 다투어져, 원심³⁾은 기본급에 대하여 “근로자의 생활보장의 관점에서조차 간과하기 어려운 수준에 달하고 있다”고 한 후에, “정직원 정년퇴직시와 촉탁직원시의 각 기본급에 관계되는 금액이라는 근로조건에 차이는, 근로자의 생활보장이라는 관점도 바탕으로 하여 촉탁직원시의 기본급이 정직원 정년퇴직시 기본급의 60%를 하회하는 한도에서”, 불합리하다고 판단하였다. 이에 대해 최고재판소는 기본급의 차이에 대하여, 그 성질과 지급목적은 충분히 바탕으로 하지 않고, 또한

1) 長澤運輸事件(最2小判 平30・6・1 民集 72卷 2号 202頁)

2) 名古屋自動車学校(再雇用)事件(最1小判 令5・7・20 集民 270号 133頁, 判時 2579号 91頁)

3) 名古屋高判 令4・3・25 労判 1292号 23頁

노사교섭에 관한 사정을 적절하게 고려하지 않은 채(결과뿐만이 아니라, 구체적인 경위도 감안해야 한다), 불합리하다고 인정되는 것에 해당한다고 한 원심의 판단을 노동계약법 구 제20조의 해석 적용이 잘못된 위법이 있다고 하여 원심에 환송했다. 다만, 최고재판소는 “정직원 정년퇴직시 기본급의 60%를 하회하는 한도에서” 불합리하다고 판단한 것의 옳고그름에 대해서는 판단하고 있지 않다.

- 그리고 하급심 판결을 보면, 일본뷰호텔 사건⁴⁾에서는 정년시 연봉 월액의 약 54%가 되는 사안에서, “즉시 불합리하다고 인정할 수 없다”고 하여 노동계약법 구 제20조 위반을 부정하였다. 또한 기타니혼방송 사건⁵⁾에서도 기본급에 약 27%의 차이가 발생하고 있는 것을 불합리하다고는 할 수 없다고 하였다. 일반론으로서 고령자고용안정법 및 고령자고용확보조치의 취지를 직접 고려한다기 보다는, 공적급부 수급을 포함하여 개별 계속고용제도 사정을 “기타 사정”으로 고려하고 있다. 요컨대, 정년후 계속고용의 근로조건으로, 연공적인 처우와 다른 것이며, 또한 임금 이외에도 공적급부가 지급된다는 사정을 “기타 사정”으로 고려하는 것을 인정하고 있으며 결론적으로도 불합리하다는 평가에는 상당히 신중하다.

3. 결론

- 향후 65세까지의 고용확보조치에 대응한 고연령고용계속기본급부금(60세 시점의 75% 미만이 되는 경우에 지급됨)에 대하여 2025년부터 축소하게 된 것에서 보면, 급부의 감축(폐지)는 계속고용의 근로계약 임금결정에도 영향을 미친다고 생각된다.
- 종래의 이 급부금은 임금의 저하율이 61% 이하가 되는 경우에 지급률이 15%로 최대가 되기 때문에, 계속고용에서의 임금수준이 정년시의 60% 정도가 되는 제도 설계가 이루어지고 있었다. 2025년 4월 1일 이후에는 임금 저하율이 64%가 되는 경우에 지급률이 최대 10%가 된다.
- 또한 임금인상촉진세(경제산업성)에 따라, 계속고용자의 급여지급액의 증가율에 따라 법인세 등의 세액공제율이 인상되는 조치가 취해지고 있으며, 정책적으로 계속고용의 근로조건 인상이 유도되고 있다.

4) 日本ビューホテル事件(東京地判 平30・11・21 労判 1197号 55頁)

5) 北日本放送事件(富山地判 平30・12・19 労経速 2374号 18頁)

- 2022년의 고령자고용상황 등 보고를 보면, 60세 정년기업의 정년도달자의 13%가 계속고용을 희망하지 않고 정년퇴직을 하고 있다. 희망하지 않는 이유는 명확하지 않지만, 임금수준의 낮음을 이유로 하고 있는 것이라면, 향후 항상적인 인력부족 상황을 고려하면 이에 대한 개선은 큰 과제라고 할 수 있다.

<코멘트>

- ☑ 정년후의 임금 대우를 40%, 50%, 60%, 70% 등의 논의에 대한 일본의 판례를 기다리는 동안 후생노동성의 행정지도 방침 등은 없는 것인지.
 - 정년 이후의 대부분의 취업규칙에서 과반수대표의 의견 청취를 통해 그 처우부분을 고려하고 있음
 - 기업 입장에서는 정년 전후 동일한 업무를 하면 다툼의 소지가 됨으로 책임의 완화, 관리직의 일의 내용 등을 변경해 대응하고 있음
 - 후생노동성은 연금지급 여건, 고용보험급부 등을 고려한 정책적으로 조정하는 것을 고려함.
- ☑ 정년 후의 대우의 차이는 연령 차별로 문제되지 않는지?
 - 일본의 고령자법에서의 법정 정년제도 60세 이하로 하는 것을 금지하는 입법형태로, 그 이후의 대우의 차이(차별)는 법해석상 연령차별이 아닌 것으로 생각하고 있음.

<제2주제>

일본에서 65세-70세의 취업확보조치의 현황과 과제

아리타 켄지(세이난가쿠인대학 교수)

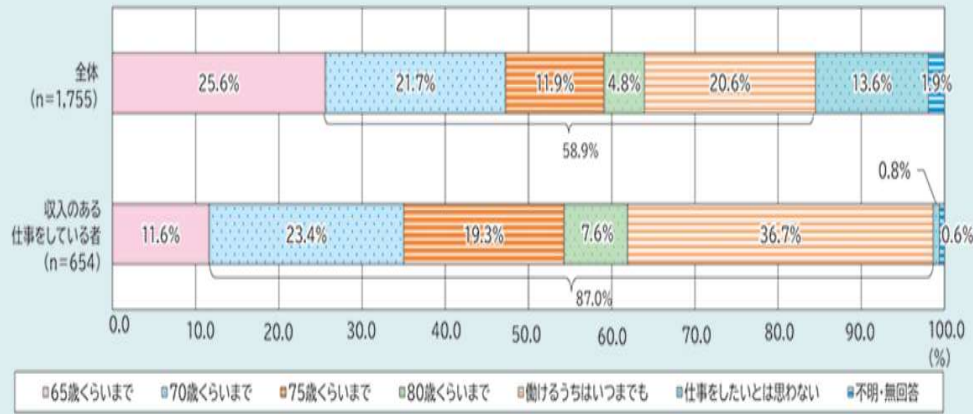
I. 서론

- 이번 보고에서는 2020년의 고령자고용안정법(이하, 고령법)의 개정(2021년 4월 시행)에 따라 노력의무로 규정된 65세부터 70세까지의 취업확보조치에 대해 그 현황과 과제를 검토한다(단, 실버인재센터를 통한 취업기회 제공에 대해서는 본 보고의 대상에 포함하지 않는다).
- 이번 보고의 검토 시각
 - 노동권(헌법 제27조)으로부터의 규범적 요청인 디센트 워크(Decent Work)의 보장이라는 관점에서 검토
 - 취업확보조치는 취업 의욕이 있는 고령자가 디센트 워크에 종사할 수 있도록 하는 제도가 되고 있는가

II. 고령자의 취업 의욕과 취업 목적

- 고령자의 약 85%는 65세를 넘어도 일하고 싶다고 생각하고 있다.
 - 취업 의욕이 있는 고령자가 많다는 점
- 가계에 여유가 없고, 경제적인 불안을 안고 있는 고령자 가구가 약 30% 존재한다.
 - 65세를 넘어서도 일하고 싶다고 생각하는 고령자 중에는 경제적인 이유로 취업을 희망하는 자가 있다고 추정된다.

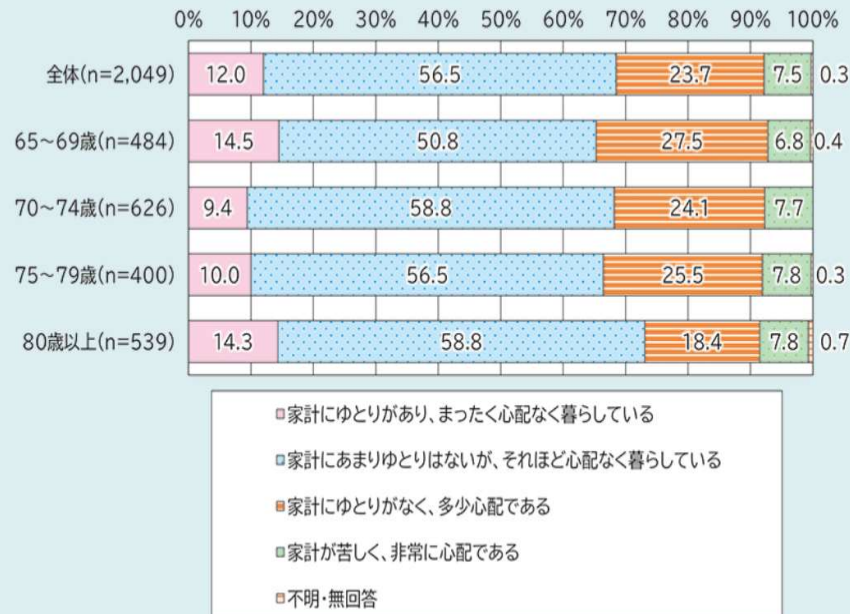
図1-2-1-8 あなたは、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか（択一回答）



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」（令和元年度）
 (注1) 調査対象は、全国の60歳以上の男女
 (注2) 四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。

※ 출처: 내각부 「2024년판 고령사회백서」

図1-2-1-10 65歳以上の者の経済的な暮らし向き（択一回答）



資料：内閣府「高齢者の日常生活・地域社会への参加に関する調査」（令和3年度）
 (注1) 四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。
 (注2) 調査は60歳以上の男女を対象としているが、本書では、65歳以上の男女の集計結果を紹介する。

※ 출처: 내각부 「2024년판 고령사회백서」

Ⅲ. 65세부터 70세까지의 취업확보조치

1. 목적

- 일할 의욕이 있는 누구나 연령에 관계없이 그 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 고령자가 활약할 수 있는 환경 정비를 도모하는 것을 목적으로 한다(노동행정연구소 편『제9개정 고령자고용안정법의 실무 해설』(2022년, 노동행정) 42쪽)
 - 연령차별금지법제가 마련되어 있지 않은 일본에서 현실적으로 채택할 수 있는 법정책
 - 연금 등의 소득에 불안이 있는 고령자에게 취업 소득을 얻을 기회를 확보하는 측면도 있다
 - ← 경제적인 이유로 65세를 이후에도 취업을 희망하는 고령자의 존재(Ⅱ 참조)

2. 취업확보조치의 노력의무 내용

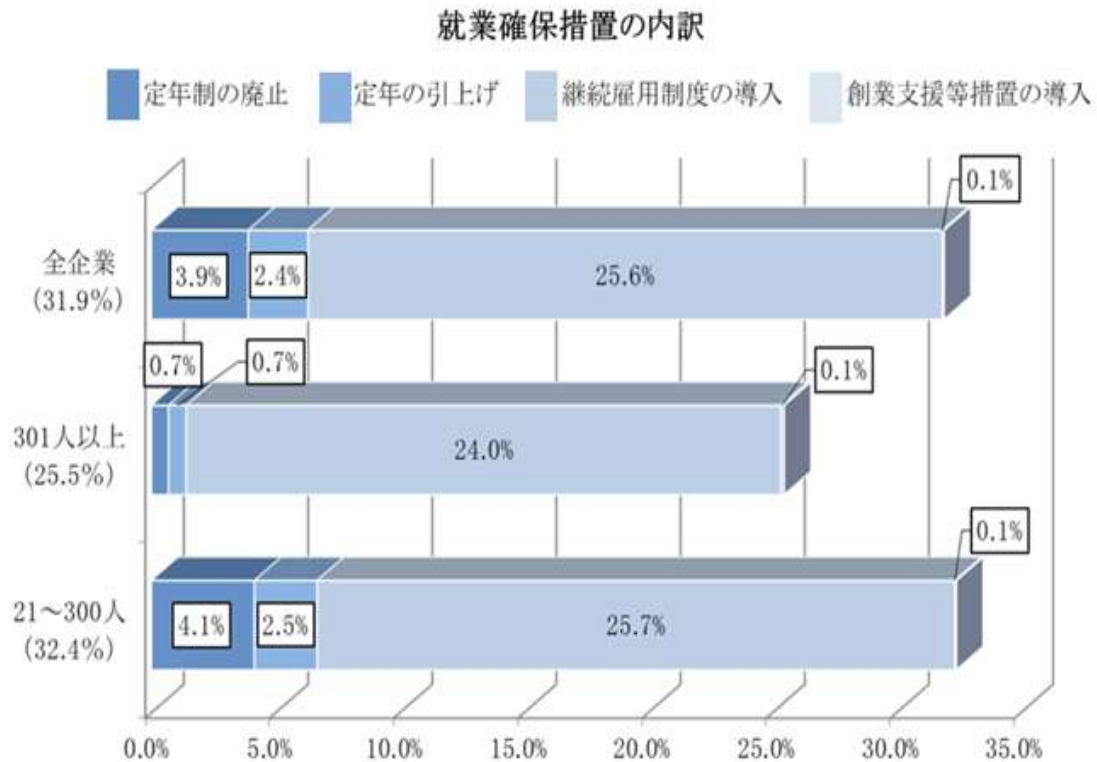
- 취업확보조치의 노력의무의 주체는 모든 사업주가 아니라, 정년을 정하고 있는(65세 이상 70세 미만으로 정하고 있는) 사업주와 계속고용제도를 도입하고 있는 사업주에 한정된다(고령법 제10조의2 제1항).
 - 정년을 폐지한 사업주나 65세까지의 고용확보조치를 이행하지 않은 사업주는 대상에서 제외된다.
- 65세부터 70세까지의 노동자에 대한 취업확보조치를 강구할 노력의무(제10조의2)
 - (i) 65세부터 70세까지의 안정적인 고용 확보 (① 해당 정년의 연장, ② 65세 이상 계속고용제도 (고령자가 희망할 경우 해당 고령자를 정년 이후에도 계속 고용하는 제도)의 도입, ③ 해당 정년의 폐지)(제10조의2 제1항)
 - (ii) 창업 등 지원조치 (④ 70세까지 계속해서 업무위탁계약 등을 체결하는 제도, ⑤ 70세까지 계속해서 사회공헌사업에 종사할 수 있는 제도)(제10조의2 제2항)
 - 위 (i)②의 65세 이상 계속고용제도에는 사업주가 타 사업주와의 사이에서 조치의 대상이 되는 노동자를 정년 이후에 타 사업주가 계속 고용하는 것을 약정하는 계약에 기초하여 70세까지의 고용을 확보하는 제도가 포함된다(제10조의2 제3항)
 - 위 (ii)의 조치를 강구하기 위해서는 사업주가 창업 등 지원조치의 실시 계획

을 작성하고, 해당 계획에 대해 과반수 노동조합 또는 그것이 없는 경우 과반수 대표자의 동의를 얻지 않으면 안 된다(제10조의2 제1항 단서, 시행규칙 제4조의5·제4조의6)

- 고령자 취업확보조치는 노력의무이기 때문에 조치(정년 연장·폐지를 제외)의 대상이 되는 고령자에 관한 기준(이하 「대상자 기준」)을 정하는 것도 가능하다고 되어 있다(제10조의2 제4항에 근거하여 정해진 고령자 취업확보조치의 실시 및 운용에 관한 지침(2020년 10월 30일 후생노동성 고시 제351호)(이하,「지침」) 제2·1(3) 가목)
- 「과반수 노동조합 등의 동의를 얻는 것이 바람직하다는 것」, 「사업주가 자의적으로 고령자를 배제하려는 등 법의 취지나 다른 노동관계 법령에 반하거나 공서양속에 반하는 것은 인정되지 않는다는 것」(지침 제2·1(3) 나목)

3. 취업확보조치의 현황

- 2024년에 있어서 70세까지의 취업확보조치를 도입한 기업
 - 기업 전체에서는
 - ① 정년제 폐지 3.9%, ② 정년 연장 2.4%, ③ 계속고용제도 도입 25.6%, ④ 창업 지원 등 조치 도입 0.1%, 총합: 31.9%
 - 종업원 수 21~300인 규모의 기업에서는
 - ① 정년제 폐지 4.1%, ② 정년 연장: 2.5%, ③ 계속고용제도 도입 25.7%, ④ 창업 지원 등 조치 도입 0.1%, 총합: 32.4%
 - 종업원 수 301인 이상 규모의 기업에서는
 - ① 정년제 폐지 0.7%, ② 정년 연장 0.7%, ③ 계속고용제도 도입 24.0%, ④ 창업 지원 등 조치 도입 0.1%, 총합: 25.5%
 - 70세까지의 취업확보조치 도입에 관해서는 소규모 기업 쪽이 다소 적극적이기는 하지만, 전체 기업으로 보면 아직 30% 수준에 머물고 있다.
- 도입된 조치 중에서는 계속고용제도가 가장 많으며, 창업 등 지원 조치는 기업 규모에 관계없이 극히 적다.



※ 출처 : 2024년 「고령자 고용상황 등 보고」

IV. 65세부터 70세까지의 취업확보조치의 과제

- 70세까지의 취업확보조치는 65세까지의 고용확보조치 위에 설치된 것으로 여겨지기 때문인지, 취업확보조치의 노력의무 주체에 65세까지의 고용확보조치를 이행하지 않는 사업주는 포함되지 않는 것으로 되어 있다.

→ 이에 대해서는 법의 취지로부터 보아 제외할 이유가 없으며 문제라고 할 수 있다.

- 대상자 기준을 정할 수 있다고 되어 있는 점을 법률이나 성령(시행규칙)에 명확히 규정하지 않고, 지침에서 제시하고 있는 것은 입법형식의 관점에서 문제이다.

- 취업확보조치가 계속고용제도일 경우, 사업주가 대상자 기준을 정하고, 해당 기준을 충족한 노동자를 취업확보조치의 대상으로 삼지 않았을 때에는, 쓰다전기계기 사건·최고재판소 제1소 판결(津田電気計器事件·最一小判) 2012.11.29, 노동판례 제1064호 13쪽을 참조하면, 종전의 노동계약이 정년에 의해 종료된 것으로 볼 수

밖에 없는 특별한 사정이 없는 한, 그와 같은 조치는 객관적으로 합리적인 이유를 결여하고, 사회 통념상 타당하다고 인정되지 않기 때문에, 고령자고용안정법의 취지 등을 고려하면 정년 후에도 계속고용제도에 따라 재고용된 것과 동일한 고용관계가 존속하고 있다고 보는 것이 타당하다는 판단을 제시한 판례가 있다(일본우편 사건·동경지방법재판소(日本郵便事件・東京地判) 2015.4.23, 노동경제속보 제2266호 20쪽, 동 사건 동경고등재판소 2015.11.5, 노동경제속보 제2266호 17쪽).

→ 다만, 회사와의 사이에서 성립된 것으로 간주되는 재고용계약(유기노동계약)의 내용을 특정할 수 없는 경우에는 일방 당사자의 의사만으로 계약내용이 정해진다고 해석하는 것은, 쌍방 당사자의 의사의 합치에 의해 계약이 성립된다는 일반 원칙에 반하는 것이며, 노동계약법 제19조와 같은 사용자의 의사표시를 의제하는 명문의 법률 규정에 의해 그 내용이 보충되는 경우라면 몰라도, 그와 같은 명문 규정이나 재고용계약의 내용을 보충하는 확립된 관행이 존재하지 않음에도 불구하고 새로운 노동계약이 성립되었다고 볼 수는 없다고 판단한 판례가 있다(국제자동차 외 사건·동경고등재판소 2019.2.13.(国際自動車ほか事件・東京高判), 노동판례 제1199호 25쪽).

→ 고령자의 건강 상태나 능력의 저하 정도의 개인차는 연령이 증가함에 따라 커지기 때문에 재고용에서의 노동조건은 노동자와 협의하여 개별적으로 정하는 방식이 많다.

→ 위와 같은 판례들로부터는 취업확보조치의 계속고용제도에 있어서 재고용계약의 성립이 인정되는 사례는 드물다고 볼 수 있다.

→ 고용에 의한 것이 아니라, 노동법령의 적용이 없는 창업 등 지원조치에 대해서는 이러한 판례와 같은 해석이 적용된다고 보기는 어렵다.

○ 70세까지 계속하여 업무위탁계약 등을 체결하는 제도에 대해서는 1년과 같은 기간을 정한 업무위탁계약을 갱신하는 형태가 될 것이다.

→ 이 경우 노동관계 법령이 적용되지 않기 때문에 갱신이 거부된 경우에도 해고에 관한 규칙(해고제한) 규정은 적용되지 않는다고 해석된다.

→ 지침(제2·4(4))에서는 70세까지는 계약 갱신이 가능하도록 조치를 강구하도록 노력할 것을 정하고 있으나, 이것을 근거로 하여 불합리한 갱신 거부에 대해 위의 재판례와 같은 사법상 구제가 이루어진다고 보기는 어렵다.

○ 70세까지의 취업확보조치에 있어서도, 계속고용제도로 대응하는 기업이 압도적으로 많기 때문에, 문제의 대부분은 65세까지의 고용확보조치와 동일한 것이라고 생

각된다.

→ 계속고용에서의 노동조건 저하 문제(* 야마시타 보고 참고)

○ 창업 등 지원조치에 있어서 70세까지 계속해서 업무위탁계약 등을 체결하는 제도에 대해서는, 지금까지 사업주와의 지휘·명령 관계하에서 근무해왔던 점에서, 사실상 지휘·명령하에서의 근무로 이루어지는 위장업무위탁의 문제가 발생하기 쉽다.

○ 창업 등 지원조치에 있어서 70세까지 계속해서 업무위탁계약 등을 체결하는 제도에 대해서는, 「특정수탁사업자에 관한 거래의 적정화 등에 관한 법률」(이하, 프리랜서법)의 적용이 있다고 해석된다.

→ 프리랜서법에 의한 보호가 디센트 워크 보장의 보장이 될 수 있는가?

V. 결론

○ 65세부터 70세까지의 취업확보조치는 앞서 언급한 바와 같이 많은 과제를 안고 있다.

→ 취업확보조치, 취업 의욕이 있는 고령자가 디센트 워크에 종사할 수 있도록 하는 제도라고 평가할 수는 없다.

○ 70세까지의 취업확보조치에 관한 노력의무는 언젠가는 의무화될 예정이라고 여겨진다.

→ 앞서 언급한 여러 과제를 해결해나감으로써 취업확보조치를 취업 의욕이 있는 고령자가 디센트 워크에 종사할 수 있도록 하는 제도로 만드는 것이 요구된다.

<코멘트>

☑ 일본에서의 65세-70세의 취업확보 조치와 관련해 취업확보조치의 노력의무 주체는 누구인가?

- 모든 사업주가 아니라, 정년을 정하고 있는 사업주와 계속고용제도를 도입하고 있는 사업주에 한정됨. 따라서 정년을 폐지한 사업주나 65세까지의 고용확보조치를 미이행한 사업주는 대상에서 제외됨.

☑ 일본에서의 위장업무위탁의 문제가 발생하는 우려가 있음

☑ 일본의 프리랜서법에 대하여 설명해 주면, 경제산업성이 주도로 후생노동성과 협

의해 만든 입법이나, 업무위탁계약에 따른 문제에 있어서 근로환경 개선을 위한 계약의 명시를 규정하고 있음. 다만, 노동법상의 근로자의 개념에 대해서는 프리랜서(사업자) 오분류 등의 문제는 심의회의에서 좀더 논의가 필요함.

- ☑ 70세까지의 취업확보조치에 관한 노력의무는 의무화 입법이 언젠가 될 예정이라는
언제로 예상되는지 논의 상황은 어떤지
- 다양한 과제를 해결해 가면서 좋은 일자리에 대한 제도를 만들기 위해 입법적 대응이 필요함. 다만, 그 시기가 언제로 확정되어 있지는 않음

<참고자료>

일본의 최저임금 제도

키쿠치 아키히로(세이난카쿠인대학교 박사후기과정)

1. 서론

- 일본의 최저임금(지역별 최저임금) 금액: 1,055엔 (2024년도 전국가중 평균)
→ 2007년도 이후 계속적으로 인상

- 정부의 관여

“일하는 방식 개혁 실행계획”(2017년): 전국가중평균 1,000엔 목표 설정
→ 2023년도 달성(1,004엔)

“경제재정운영과 개혁의 기본방침”(2025년): 2020년대에 전국 평균 1,500엔 목표 설정

- 과제

(1) 일본 최저임금액의 상대적으로 낮음

풀타임 근로자의 임금중양치에 대한 최저임금 비율(2022년)

일본: 45.6%, 한국: 60.9%, 영국: 58.0%, 독일: 52.6%

(2) 불명료한 결정수준, 고려요소

법정외 고려요소(구체적으로는 정부의 요청)가 최저임금 수준이나 인상폭에 큰 영향
예) 격차사회의 시정, 일하는 방식 개혁

- 본 발표의 목적

최저임금제도의 금액(결정수준), 고려요소에 착안, 제도와 현황과 과제를 검토

2. 일본의 최저임금제도의 개요

- 최저임금제도의 기능

① 노사분쟁의 예방, ② 고한(苦汗)노동의 방지

→ ③ 단체교섭 보완, ④ 불공정한 경쟁 방지, ⑤ 경제성장과 안정, ⑥ 안전망

- 최저임금법의 목적(제1조)

소목적: 근로자 생활의 안정, 노동력 질적 향상, 사업의 공정한 경쟁 확보

대목적: 국민경제의 건전한 발전

○ 지역별 최저임금

- “임금이 저렴한 근로자에 대하여, 임금의 최저액을 보장하기 위하여 지역별 최저임금 … 은, 널리 전국 각 지역에 대해 결정되어야 한다”(최저임금법 제9조 제1항)

→ 전국 47 도도부현마다 최저임금이 설정

▪ 결정방법

(1) 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장이 중앙최저임금심의회 또는 지방최저임금심의회의 조사심의에 근거로 하여 의견을 청취하여 결정(최저임금법 제10조 제1항)

(2) 최저임금심의회는 근로자, 사용자 및 공익을 대표하는 위원으로 조직(최저임금법 제22조)

(3) 중앙최저임금심의회가 전국 도도부현을 ABC 3등급으로 나누어, 최저임금의 목표액을 심의 및 제시

→ 목표액을 참고로 각 도도부현의 지방최저임금심의회에 의한 심의 및 답신

→ 도도부현 노동국장이 해당 도도부현의 최저임금액을 결정

3. 지역별 최저임금의 결정수준, 고려요소

○ 지역별 최저임금의 고려요소

① 지역에서의 근로자 생활비, ② 임금, ③ 통상 사업의 임금지급능력(최저임금법 제9조 제2항)

○ 최저임금법 제9조 제3항(2007년 개정)

①의 생계비를 고려하는데 있어서는 근로자가 건강하고 문화적인 최저한도의 생활을 영위할 수 있도록, 생활보호에 관계되는 시책과의 정합성에 배려(최저임금법 제9조 제3항)

→ 지역별 최저임금 수준이 생활보호 수준을 하회하지 않는 것을 요청

→ “근로자의 생활비”에 헌법 제25조의 생존권의 취지를 반영

4. 일본 최저임금제도의 과제

○ 일본 최저임금제도의 낮은 수준의 배경

- 최저임금제도가 무엇을 목적으로 한 제도인지가 불명료

→ 목적으로 “근로자의 생활 안정”, “사업의 공정한 경쟁 확보” 양쪽을 규정

→ 지역별 최저임금의 고려요소도

“근로자의 생활비”(인상요소), “통상 사업의 지급능력”(인하요소)를 규정

- 근로자 위원과 사용자 위원의 대립

→ 공익위원의 목표안을 “공익위원 견해”로 지방최저임금심의회에 제시

→ 공익위원은 절대액의 타당성 판단에 적절하게 대응 불가능

- 결정수준의 부족

현황, 구체적인 수준으로서 영향을 미치는 것은 앞에서 언급한 제9조 제3항에서 열거한 생활보호 수준만

→ 최저임금의 인상에는 정부에 의한 요청과 같은 제도 외부에 있는 제3자의 촉구가 필요

5. 결론

○ 최저임금제도에 대한 규범적인 평가의 필요성

- 최저임금법은 시대적인 정책적 요청에 대응하는 정책입법

→ 노동입법인 이상, 노동법적 관점에서의 규범적인 평가로부터 자유로울 수 없음

→ 헌법상의 인권·기본권 보장에 기초한 “적정수준의 원칙”을 비롯한 “임금의 법원칙”에 입각한 것이어야 함

- 좋은(decent) 생활유지 보장

노동입법으로서의 최저임금법은 모든 근로자에게 “사람다운 생활을 영위하기 위한 필요를 충족시키는” 좋고(decent) 건강한 생활을 유지하는 것이 가능한 고용을 보장하기 위한 것이어야 함

<第1テーマ>

日本における65歳までの継続雇用制度の現状と課題

山下 昇(九州大学 教授)

1. 高年齢者雇用の促進

- 高年齢者雇用安定法(以下「高年法」という)は1986年に制定され、1994年改正(1998年施行)により、60歳未満の定年制を禁止するとともに(4条)、事業主に対して、定年到達後から65歳に達するまで間の継続雇用の努力義務を定め(4条の2)、2000年改正により、65歳までの安定した雇用の確保を図るために、定年の引上げと継続雇用制度の導入などの高年齢者雇用確保措置を講ずることを、事業主の努力義務(4条の2)として規定した。そして、2004改正(2006年施行)の高年法は、高年齢者雇用確保措置について、定年の定め廃止も含めた上で、努力義務規定から義務規定とし、希望する定年到達者全員(経過措置がある)を対象として、65歳までの雇用の確保を事業主に義務付けた(9条1項、ただし、「65歳」の年齢は、当初62歳として、段階的に引き上げることとした)。さらに、2020年改正により、65歳以上70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務が定められた。
- 一方で、2013年4月1日施行の労契法旧20条は、有期労働契約を理由とする不合理な労働条件を禁止し、現行法においては、パート・有期法8条で、短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇の禁止が定められており、継続雇用制度により雇用される短時間・有期雇用の高年齢者の労働条件の内容が規制されている。
- 厚労省が2024(令和6)年12月20日に公表した同年の高年齢者雇用状況等報告(6月1日現在)によれば、99.9%の企業において65歳までの高年齢者雇用確保措置が実施されており、そのうち、定年制の廃止が3.9%、定年の引上げが28.7%、継続雇用制度の導入が67.4%となっている。また、70歳までの高年齢者就業確保措置については、31.9%の企業が実施している。
- こうした実情を踏まえると、現在の60歳定年制は、雇用の終了ではなく、雇用の継続における労働条件の再決定の契機になっているとすることができる。そして、高年法は、継続雇用の労働契約の内容(労働条件)に対して、特別の具体的な規制を定めているわけではなく、労基法や労契法等の一般的な法規制やパート・有期法などの契約の特性(有期労働契約・短時間労働契約)に応じた法規制に委ねられている

。60歳以降の継続雇用の労働条件は、定年時の労働条件の水準よりも大幅に下回ることが一般的であり、特にパート・有期法8条(労契法旧20条)の規制との関係が問題となる。

2. 継続雇用の労働契約と不合理な労働条件(待遇)の禁止

- 長澤運輸事件(最2小判平30・6・1民集72巻2号202頁)では、「使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものといえることができ」、「労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいということもできる」としつつ、有期労働契約による定年後再雇用は長期雇用を通常予定していないこと、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきたこと、老齢厚生年金の支給を受けることも予定されていることなどの事情(継続雇用労働契約に係る諸事情といえる)は、定年後再雇用の「有期契約労働者の賃金体系の在り方」を検討するに当たって、その基礎になる」としたうえで、結論として、基本給部分の相違(年収ベースで2割前後の減収)について不合理とは認めなかった。
- また、名古屋自動車学校(再雇用)事件(最1小判令5・7・20集民270号133頁，判時2579号91頁)において、労契法旧20条に関して、基本給(定年後の継続雇用の基本給が定年退職時と比べて50%以下となる)等の不合理性が争われ、原審(名古屋高判令4・3・25労判1292号23頁)は、基本給について「労働者の生活保障の観点からも看過し難い水準に達している」としたうえで、「正職員定年退職時と嘱託職員時の各基本給に係る金額という労働条件の相違は、労働者の生活保障という観点も踏まえ、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で」、不合理であるとした判断した。これに対して、最高裁は、基本給の相違について、その性質と支給目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま(結果のみならず、具体的な経緯をも勘案すべき)、不合理と認められるものに当たるとした原審の判断を労契法旧20条の解釈適用を誤った違法があるとして原審に差戻した。ただし、最高裁は、「正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で」不合理と判断したことの当否については判断していない。
- そして、下級審判決をみると、日本ビューホテル事件・東京地判平30・11・21労判1197号55頁では、定年時の年俸の月額約54%となる事案において、「直ちに

不合理と認めることはできない」として、労契法旧20条違反を否定した。また、北日本放送事件・富山地判平30・12・19労経速2374号18頁でも、基本給に約27%の差が生じていることを不合理とはいえないとしている。一般論として、高年法や高年齢者雇用確保措置の趣旨を直接考慮するというよりも、公的給付の受給を含め、個々の継続雇用制度の事情を「その他の事情」として考慮している。要するに、定年後の継続雇用の労働条件であって、年功的な処遇と異なるものであり、また、賃金以外にも、公的給付が支給されるという事情を「その他の事情」として考慮することを認めており、結論としても、不合理との評価にはかなり慎重である。

3. おわりに

- 今後、65歳までの雇用確保措置に対応した高年齢雇用継続基本給付金(60歳時点の75%未満となる場合に支給される)について、2025年から縮小することとされていることからすると、給付の縮減(廃止)は、継続雇用の労働契約の賃金決定にも影響を与えると考えられる。従来の同給付金は、賃金の低下率が61%以下になる場合に支給率が15%と最大になるため、継続雇用における賃金水準が定年時の60%程度になるような制度設計がされていた。2025年4月1日以降は、賃金の低下率が64%になる場合に支給率が最大で10%となる。また、賃上げ促進税制(経済産業省)により、継続雇用者の給与支給額の増加率に応じて、法人税等の税額控除率が引き上げられる措置がとられており、政策的に継続雇用の労働条件の引上げが誘導されている。
- 令和4年の高年齢者雇用状況等報告をみると、60歳定年企業における定年到達者の13%が継続雇用を希望せずに定年退職している。希望しない理由は明らかではないが、賃金水準の低さを理由としているのであれば、今後の恒常的な人出不足の状況を考慮すると、その改善は大きな課題といえる。

<第2テーマ>

日本における65歳から70歳までの就業確保措置の現状と課題

有田 謙司(西南学院大学 教授)

I. はじめに

○ 本報告では、2020年の高年齢者雇用安定法(以下、高年法)の改正(2021年4月施行)により講ずることが努力義務とされた65歳から70歳までの就業確保措置の現状と課題について検討する(シルバー人材センターを通じた就業機会の提供については今回の報告の対象としない)

○ 本報告の検討視角

労働権(憲法27条)からの規範的要請であるディーセント・ワークの保障という観点から検討

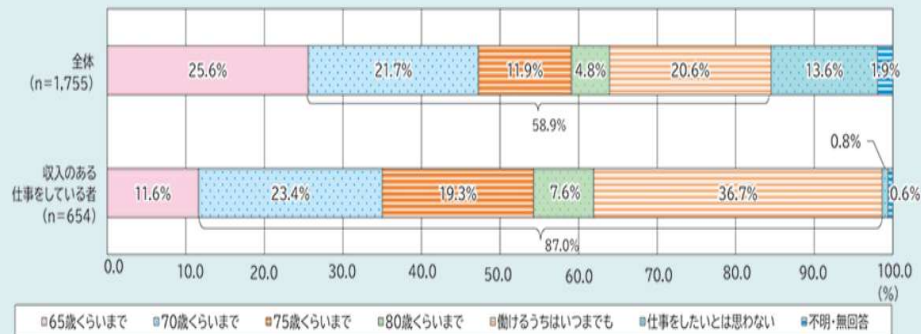
→就業確保措置は、就労意欲のある高年齢者がディーセント・ワークに従事できるような制度となっているか

II. 高年齢者の就労意欲と就労目的

○ 高年齢者の約85%は65歳を超えて働きたいと考えている→就労意欲のある高年齢者の多さ家計にゆとりがなく、経済的な不安を抱える高齢者世帯が約3割ある

→65歳を超えて働きたい高年齢者の中には経済的な理由で就労を希望する者がいるものと推測される

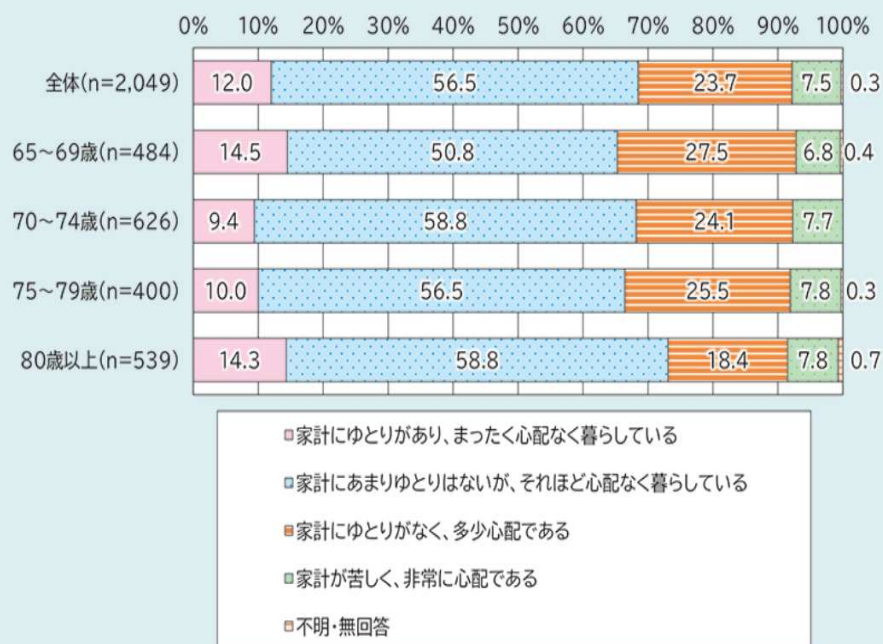
図1-2-1-8 あなたは、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか（択一回答）



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」（令和元年度）
 (注1) 調査対象は、全国の60歳以上の男女
 (注2) 四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。

（出典：内閣府「令和6年版高齢社会白書」）

図1-2-1-10 65歳以上の者の経済的な暮らし向き（択一回答）



資料：内閣府「高齢者の日常生活・地域社会への参加に関する調査」（令和3年度）
 (注1) 四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。
 (注2) 調査は60歳以上の男女を対象としているが、本白書では、65歳以上の男女の集計結果を紹介する。

（出典：内閣府「令和6年版高齢社会白書」）

Ⅲ. 65歳から70歳までの就業確保措置

1. 目的

- 働く意欲がある誰もが年齢に関わりなくその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることを目的とする(労務行政研究所編『九訂版 高年齢者雇用安定法の実務解説』(2022年・労務行政)42頁)
- 年齢差別禁止法制を採用していない日本において現状でとりうる法政策
- 年金等の所得に不安のある高年齢者に就労所得を得る機会を確保する側面も有する
- ←経済的な理由で65歳を超えても就労を希望している高年齢者の存在(Ⅱを参照)

2. 就業確保措置の努力義務の内容

- 就業確保措置の努力義務の主体は、すべての事業主ではなく、定年の定め(65歳以上70歳未満のもの)をしている事業主と継続雇用制度を導入する事業主に限られる(10条の2第1項)
- 定年を廃止する事業主や65歳までの雇用確保措置を履行しない事業主は対象ではない
- 65歳から70歳までの労働者に対する就業確保措置を講ずる努力義務(高年10条の2)
 - (i)65歳から70歳までの安定した雇用を確保(①当該定年の引上げ、②65歳以上継続雇用制度(その雇用する高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後等も引き続いて雇用する制度)の導入、③当該定年の定め廃止)(10条の2第1項)
 - (ii)創業等支援措置(④70歳まで継続して業務委託契約等を締結する制度、⑤70歳まで継続して社会貢献事業に従事できる制度)(10条の2第2項)
- 上記の(i)②の65歳以上継続雇用制度には、事業主が、他の事業主との間で、措置の対象となる労働者を定年後等に他の事業主が引き続いて雇用することを約する契約に基づき70歳までの雇用を確保する制度が含まれる(10条の2第3項)
- 上記の(ii)の措置を講ずるためには、事業主が、創業等支援措置の実施に関する計画を作成し、当該計画について、過半数組合か、それがいない場合は過半数代表者の同意を得なければならない(10条の2第1項ただし書き、施行規則4条の5・4条の6)
- 高年齢者就業確保措置は努力義務であるから、措置(定年の延長・廃止を除く)の対

象となる高年齢者に係る基準(「対象者基準」)を定めることも可能とされている(10条の2第4項に基づき定められた、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針(令和2・10・30厚生労働省告示第351号)(以下、「指針」)第2・1(3)イ)→「過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと」、「事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められないこと」(指針第2・1(3)ロ)

3. 就業確保措置の現状

○ 2024年における70歳までの就業確保措置の導入企業

→企業全体では、

- ①定年制の廃止3.9%、②定年の引上げ2.4%、③継続雇用制度の導入25.6%、④創業支援等措置の導入0.1%、合計31.9%

○ 従業員21～300人規模の企業では、

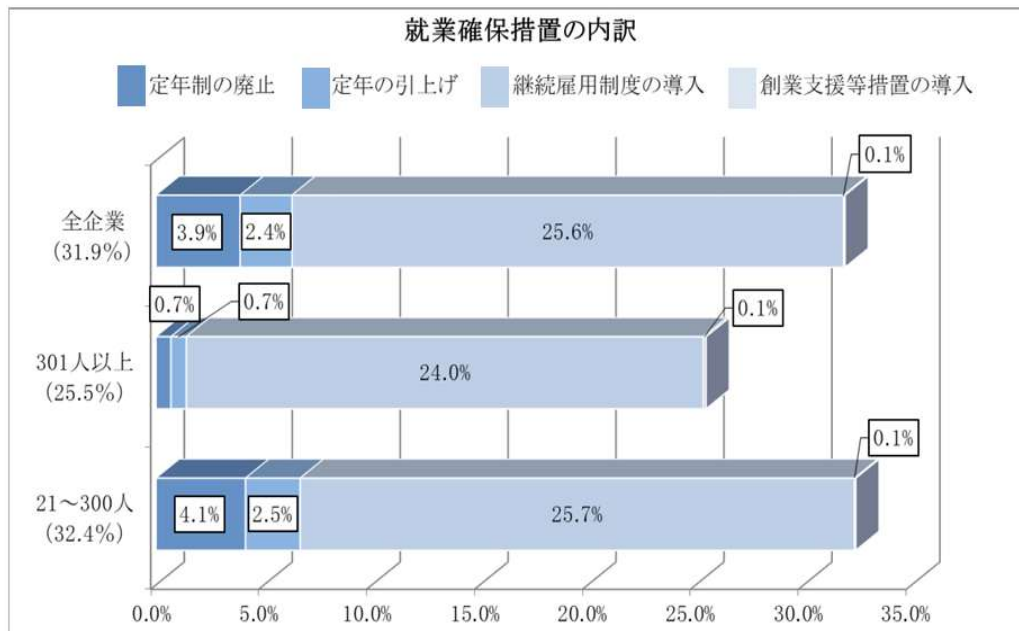
- ①定年制の廃止4.1%、②定年の引上げ2.5%、③継続雇用制度の導入25.7%、④創業支援等措置の導入0.1%で、合計32.4%

○ 従業員301人以上の規模の企業では、

- ①定年制の廃止0.7%、②定年の引上げ0.7%、③継続雇用制度の導入24.0%、④創業支援等措置の導入0.1%で、合計25.5

70歳までの就業確保措置の導入については、小規模の企業の方がやや積極的であるものの、企業全体ではまだ3割にとどまっている

○ 導入した措置では、継続雇用制度が最も多く、創業等支援措置は規模に関わりなく極めて少ない



(出典：令和6年「高年齢者雇用状況等報告」)

Ⅳ. 65歳から70歳までの就業確保措置の課題

- 70歳までの就業確保措置は65歳までの雇用確保措置の上に設けられたものと考えられているためか、就業確保措置の努力義務の主体に、65歳までの雇用確保措置を履行しない事業主が入らないとされている
→ ことについては、法の趣旨からして除外する理由はなく、問題である
- 対象者基準を定めることができるとされていることを、法律や省令に明確に定めることなく、指針において示していることは、立法形式の観点から問題である
- 就業確保措置が継続雇用制度である場合は、事業主が対象者基準を定め、当該基準を満たした労働者を就業確保措置の対象としなかったときは、津田電気計器事件・最一小判平成24・11・29 労判1064号13頁参照し、従前の労働契約が定年により終了したものとすることをやむを得ないものと認めるべき特段の事情のない限り、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないものといわざるを得ないとして、高年法の趣旨等に鑑み、定年後も継続雇用制度に基づき再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているとみるのが相当であるとの判断を示した

裁判例がある(日本郵便事件・東京地判平成27・4・23労経速2266号20頁、同事件・東京高判平成27・11・5労経速2266号17頁)

→ただし、会社との間で成立するとみなされる再雇用契約(有期労働契約)の内容を特定することができない場合は、一方当事者の意思のみで契約内容が定まると解することは、双方当事者の意思の合致によるという契約の一般原則に反するものであり、労契法19条のような使用者の意思表示を擬制する明文の法律上の規律をもってその補充がされるのであれば格別、そのような明文上の規律や再雇用契約の内容を補充する確立した慣行がないにもかかわらず、新たな労働契約を成立させることはできないと判断した裁判例がある(国際自動車ほか事件・東京高判平成31・2・13労判1199号25頁)

→高年齢者の健康状態や能力の減退の程度の個人差は、加齢とともに大きくなるため、再雇用における労働条件は、労働者と協議して個別に決める方式が多い

→上記のような裁判例からは、就業確保措置の継続雇用制度において再雇用契約の成立が認められるケースは稀なものとなろう

→雇用によるものではなく、労働法令の適用のない、創業等支援措置については、これらの裁判例のような解釈がなされ得るとは考えにくい

○ 70歳まで継続して業務委託契約等を締結する制度については、1年といった期間を定めた業務委託契約を更新する形になろう

→この場合、労働関係法令の適用がないことから、更新を拒否された場合にも雇止めに関するルール適用はないものと解される

→指針(第2・4(4))において、70歳までは契約更新ができる措置を講ずるよう努めることと定められているが、これを根拠として、不合理な更新拒否に対し、上記の裁判例のような私法上の救済がなされ得るとは考えにくい

○ 70歳までの就業確保措置においても、継続雇用制度によって対応する企業が圧倒的に多いことから、問題の多くは、65歳までの雇用確保措置と同様のものと考えられる

→継続雇用における労働条件低下の問題(山下報告を参照)

○ 創業等支援措置における70歳まで継続して業務委託契約等を締結する制度については、これまで事業主と指揮命令関係の下で就労してきたこともあり、事実上指揮命令下での就労となっている偽装業務委託の問題が生じ易い

- 創業等支援措置における70歳まで継続して業務委託契約等を締結する制度については、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下、フリーランス法）の適用があると解される
- フリーランス法による保護で、ディーセント・ワークの保障となりうるか？

V. おわりに

- 65歳から70歳までの就業確保措置は、上述のように多くの課題を抱えている
- 就業確保措置は、就労意欲のある高年齢者がディーセント・ワークに従事できるような制度であると評価することはできない
- 70歳までの就業確保措置の努力義務は、いずれ義務化するものとされている
- 上述の諸課題をクリアしていくことによって、就業確保措置を、就労意欲のある高年齢者がディーセント・ワークに従事できるような制度とすることが求められる