

2024.10.30

第13回人事労務セミナー

定年制に関わる対応の 実務上の留意点について

法律事務所ASCOPE
弁護士 中本 賢

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 高年齢者雇用確保措置
- 3 定年後の再雇用時の労働条件
- 4 定年後の再雇用の拒否
- 5 まとめ

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 高年齢者雇用確保措置
- 3 定年後の再雇用時の労働条件
- 4 定年後の再雇用の拒否
- 5 まとめ

本セミナーの目的

- ・ 定年制は、終身雇用制度の下、高齢従業員の解雇を行うことなく人事刷新を図る手段として合理的
 - ・ 他方で、高年法の改正により、65歳までの高年齢者雇用確保措置の必要的義務や、70歳までの高年齢者雇用確保の努力義務の制定等により、高年齢者の雇用安定の促進を図るべき要請が世間の潮流になっている。
- 主に定年後の再雇用に関する重要裁判例等を概観した上で、適切に定年制を運用することを目的とする

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 高年齢者雇用確保措置
- 3 定年後の再雇用時の労働条件
- 4 定年後の再雇用の拒否
- 5 まとめ

高年齢者雇用確保措置

65歳未満の定年制の定めをしている会社では、以下の措置が義務付けられている。

- (1) 65歳までの定年年齢の引き上げ
- (2) 希望者全員を対象とする、65歳までの継続雇用制度の導入
- (3) 定年制の廃止

※高年齢者雇用安定法第9条（第1項抜粋）

第9条 定年（65歳未満のものに限る。…）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用してい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も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

高年齢者雇用確保措置

実務上、多くは

(2) 希望者全員を対象とする（*）、65歳までの継続雇用制度の導入

が選択されている。

* 平成25年3月31日までに会社が労使協定や就業規則により継続雇用の対象者を限定していた場合、令和7年3月31日までは、64歳以上の従業員について、対象者限定制度の維持が可能であるとする経過措置が定められている。

* 行政指針（平24.11.9 厚労告560）によれば、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等、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）に該当する場合には、継続雇用しないことができることとされている。

高年齢者雇用確保措置

継続雇用制度

1. 再雇用制度
定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
2. 勤務延長制度
定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 高年齢者雇用確保措置
- 3 定年後の再雇用時の労働条件
- 4 定年後の再雇用の拒否
- 5 まとめ

定年後の再雇用時の労働条件

定年後の再雇用時の労働条件について高年齢者雇用安定法に特段の定めはない。

➔労働基準法、労働契約法、最低賃金法等の強行法規に反しない限り、定年前とは異なる労働条件（地位、身分、賃金減額等）を就業規則等において定めることは可能。

しかし、たとえば、賃金を極端に低く設定したり、時給制をとりつつ労働時間を極端に短くする（それにより得られる賃金も減少する）場合はどうか。

定年後の再雇用時の労働条件

→裁判例上、提示した労働条件が、無年金・無収入の期間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は違法と判断されている。

<違法と判断された事例>

- ・定年前まで事務職であった従業員に、定年後の業務として、**シュレッダー機やゴミ袋の処理、清掃業務**を指示した事例（トヨタ自動車ほか事件・名古屋高裁平成28年9月28日判決・判時2342号100頁）
- ・定年後の待遇が、「時給900円・月間16日・午前8時30分～午後3時30分の勤務」であり、**賃金**が定年前の33万5500円から**約75%減**の8万6400円に減額された事例（九州惣菜事件・福岡高裁判平成29年9月7日判決・労判1167号49頁）

定年後の再雇用時の労働条件

また、定年後再雇用の社員を「有期雇用又は短時間勤務」とする場合、均衡待遇原則（いわゆる同一労働・同一賃金ルール）の適用を受ける（パート・有期雇用労働者法第8条）。

※パート・有期雇用労働者法

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の①業務の内容及び②当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、③当該職務の内容及び配置の変更の範囲④その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

定年後の再雇用時の労働条件

【パート・有期雇用労働者法第8条】

- ①業務の内容
- ②当該業務に伴う責任の程度
- ③当該職務の内容及び配置の変更の範囲
- ④その他の事情
 - 一切の事情が含まれるが、
 - ・労働条件（当該賃金項目）の趣旨・目的
 - ・労働条件が定められた経緯（労使慣行の有無・内容、労使交渉の経過）
 - ・労働者の拘束度
 - ・労働条件をめぐる一般的な事情（同業他社における賃金動向等）
 - ・労働者の属人的な要素（年齢、勤続年数、経歴等）

①～④のうち、「当該待遇の性質」及び「当該待遇を行う目的」に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。³

定年後の再雇用時の労働条件

定年前の正社員と定年後の嘱託社員において、①業務の内容や②当該業務に伴う責任の程度、③職務の内容及び配置の変更の範囲が同じであっても、④その他の事情を考慮すれば、待遇差が不合理とはいえない場合、かかる待遇差はパート・有期雇用労働者法第8条に違反しない。

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

【事案】

定年後再雇用により有期契約の嘱託社員となった従業員（ドライバー）が、再雇用後の労働条件と定年前の労働条件との差異が不合理であるとして、会社に対し、正社員と同様の労働条件の適用を受ける労働契約上の地位確認や、正社員と同様の労働条件の適用を受けた場合との差額分の賃金請求等を行った。

嘱託社員の業務内容は、ドライバーとして指定された配送先にセメントを配送するものであり、正社員との間において、①業務の内容及び②当該業務に伴う責任の程度に違いはなく、会社の業務都合により勤務場所や担当業務が変更することがあることとされていた（③当該職務の内容及び配置の変更の範囲も同様）。

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

	正社員	嘱託社員
基本給	在籍給：在籍1年目を8万9100円とし、 在籍1年ごと800円を加算 年齢給：20歳を0円とし、 その後1歳につき200円を加算	月給12万5000円
①能率給	乗務する車両の種類に応じた係数を、 当該乗務員の月稼働額に乗じた金額	なし。但し、歩合給を正社員の能率給 と同様に支給（係数は能率給の約2倍 ～約3倍に設定）
②職務給	乗務する車両の種類に応じて支給	なし
③精勤手当	該当者に5000円／月	なし

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

	正社員	嘱託社員
④無事故手当	該当者に5000円／月	該当者に5000円／月
⑤住宅手当	1万円	なし
⑥家族手当	配偶者：5000円 子：1人5000円（2人まで）	なし
⑦役付手当	班長：3000円 組長：1500円	なし
⑧超勤手当	労基法所定の金額を支給	労基法所定の金額を支給
⑨通勤手当	あり	あり

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

	正社員	嘱託社員
⑩賞与	あり (労使協定により基本給5か月分)	なし
⑪退職金	あり (3年以上の勤務を条件)	なし
⑫調整給	なし	あり 老齢厚生年金の報酬比例部分の支払開始まで2万円/月を支給

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

【結論】

- ・ **精勤手当**に係る相違は、労働契約法20条における「不合理」な待遇差であると認められるものに当たるとした。
- ・ 他方、**能率給、職務給、住宅手当、家族手当、役付手当及び賞与の各不支給**については、「不合理」な待遇差であるとは認められないとした。

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

【判示】

1 嘱託社員が定年退職後に再雇用された者であることは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると認められるか否かの判断において「その他の事情」として考慮される。

- ・ 正社員の賃金は、長期雇用を前提に定められたものである
 - ・ 嘱託社員は、長期雇用が通常予定されない
 - ・ 嘱託社員は、定年まで正社員としての賃金の支給を受けてきた者である
 - ・ 嘱託社員は、一定の要件のもと老齢厚生年金の受給も予定されている
- 定年退職後に再雇用された者であることは「その他の事情」として考慮される

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

2 有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法20条にいう「不合理」と認められるかを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、**当該賃金項目の趣旨を個別に判断**するべきである。

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

3 定年前の従業員に対して能率給及び職務給を支給する一方、定年後に再雇用された嘱託社員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという労働条件の相違は、労働契約法20条における「**不合理**」な待遇差であるとはいえない。

- ・ **基本給の額**は、**定年退職時**における基本給の額を上回っている。
- ・ 正社員の能率給及び嘱託社員の歩合給の計算方法は同様であるところ、**歩合給の係数は能率給の約2倍～約3倍に設定**されている。
- ・ 団体交渉を経て、定年後の嘱託社員の**基本給が増額**され、**歩合給に係る係数の一部が嘱託社員に有利に変更**されている。

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

3 定年前の従業員に対して能率給及び職務給を支給する一方、定年後に再雇用された嘱託社員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという労働条件の相違は、労働契約法20条における「不合理」な待遇差であるとはいえない。

- ・定年後の嘱託社員に支払われる賃金（基本給＋歩合給）と定年前の従業員に支払われる賃金（基本給＋能率給＋職務給）の差額は約2%減から約12%程度。
- ・一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給の支給を受けることができる。

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

4 定年前の従業員に対して精勤手当を支給する一方、定年後に再雇用された嘱託社員に対して精勤手当を支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条における「不合理」な待遇差であると認められる。

- ・精勤手当は、従業員に対して休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるものである。
- ・嘱託社員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はない。

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

5 定年前の従業員に対して住宅手当及び家族手当を支給する一方、定年後に再雇用された嘱託社員に対して住宅手当及び家族手当を支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条における「不合理」な待遇差であるとはいえない。

- ・住宅手当の趣旨は、従業員住宅費の負担に対する補助であり、家族手当の趣旨は、従業員家族を扶養するための生活費に対する補助である。
- ・正社員には、嘱託社員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由がある。
- ・嘱託社員は、正社員として勤続した後定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることができる上、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給の支給を受けることができる。

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

6 定年前の従業員に対して役付手当を支給する一方、定年後に再雇用された嘱託社員に対して役付手当を支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条における「**不合理**」な待遇差であるとはいえない。

・役付手当は、正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるものである。

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

7 定年前の従業員に対して賞与（基本給の5か月分）を支給する一方、定年後に再雇用された嘱託社員に対して賞与を支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条における「**不合理**」な待遇差であるとはいえない。

- ・ 賞与は、月例賃金とは別に支給される**一時金**であり、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等の**多様な趣旨**を含むものである。
- ・ 嘱託社員は、**定年退職後に再雇用された者**であり、**定年退職**に当たり**退職金**の支給を受けるほか、**老齢厚生年金の支給を受けることができる上**、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、**調整給の支給を受けることができる**。
- ・ 嘱託社員の**賃金**は、**年収ベース**で定年退職前の**79%程度**である。

定年後の再雇用時の労働条件

長澤運輸事件（最高裁平成30年6月1日判決・民集72巻2号202頁）

< 2～7のまとめ >

- ・ 「不合理」な待遇差の判断に当たっては、当該賃金項目の趣旨を個別に判断する。
- ・ 通勤手当や精勤手当（皆勤手当）等を嘱託社員に不支給とすることは違法となる可能性が高い。
- ・ 住宅手当や家族手当については「その他の事情」を考慮すれば、嘱託社員に不支給としても適法と判断される可能性がある。

定年後の再雇用時の労働条件

名古屋自動車学校事件（最高裁令和5年7月20日判決・集民270号133頁）

【事案】

定年後再雇用により、有期契約の嘱託社員となった従業員らが、再雇用後の労働条件と定年前労働条件との差異が不合理であり、旧労働契約法第20条に違反するとして、会社に対し、本来支給されるべき賃金との差額分の賃金請求及び損害賠償請求等を行った。

嘱託社員の業務内容は、自動車学校における教習業務であり、正社員との間において、①業務の内容及び②当該業務に伴う責任の程度に違いはなく、会社の業務都合により勤務場所や担当業務が変更することがあることとされていた（③当該職務の内容及び配置の変更の範囲も同様）。

定年後の再雇用時の労働条件

名古屋自動車学校事件（最高裁令和5年7月20日判決・集民270号133頁）

最高裁は、「嘱託社員の基本給が定年退職時の基本給の60%を下回る限度で不合理である。」と判断した控訴審判決を破棄し、差し戻した。

定年後の再雇用時の労働条件

名古屋自動車学校事件（最高裁令和5年7月20日判決・集民270号133頁）

【判示①】

基本給についても、その性質や支給目的について、正社員の場合と嘱託社員の場合とで比較検討して、待遇差の合理性を判断するべきである。

→正社員の基本給は、勤続給、職務給及び職能給としての性質を有するものとする見解がある一方で、嘱託社員の基本給は、勤続年数に応じて増額されることはなく、役職就任も想定されなかったこと等からすると、嘱託社員の基本給は正社員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべき。

にもかかわらず、原審（高裁）は、正社員の基本給につき、年功的性格を有するものであったとするにとどまり、他の性質の有無、内容、支給の目的を検討せず、また、嘱託社員の基本給の性質、支給の目的を検討していない。

定年後の再雇用時の労働条件

名古屋自動車学校事件（最高裁令和5年7月20日判決・集民270号133頁）

【判示②】

待遇差の不合理性の判断に当たっての「その他の事情」においては、賃金の決定に至るまでの労使交渉の結果だけでなく、具体的な経緯も考慮すべきである。

→会社は、労働組合との間で、嘱託社員の賃金を含む労働条件の見直しについて労使交渉を行っていた。

にもかかわらず、原審（高裁）は、労使交渉の結果に着目するにとどまり、賃金の見直しの要求に対する会社の回答やこれに対する労働組合等の反応の有無や内容といった具体的な経緯を検討していない。

65歳までの継続雇用制度について

これらの最高裁判決は、削除前の労働契約法20条に関するものであるが、移設後のパートタイム・有期雇用労働法8条にも該当すると考えられる。

65歳までの継続雇用制度について

【会社が留意すべき事項】

- ・一般的に再雇用後の労働条件について、「●割の賃金減額」であれば適法である、と考えることは困難。
- ・しかし、賃金項目（基本給、賞与、各種手当、退職金等）の性質や目的を十分に検討し、パート・有期雇用労働者法第8条の4要素に照らして、正社員と再雇用後の社員の待遇差を合理的に説明できるようにしておく必要がある。
- ・特に、名古屋自動車学校事件判決が、「賃金決定に至る労使交渉の具体的な経緯」も「その他の事情」に含まれると判示したことも踏まえると、
 - ①嘱託社員の賃金が減額する理由（正社員の基本給と嘱託社員の基本給は性質や支給目的が異なる等）に関する説明の内容を客観的な形で残しておくとともに、
 - ②再雇用契約書とは別に賃金減額に関する同意書を取っておく等の対策が重要。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 高年齢者雇用確保措置
- 3 定年後の再雇用時の労働条件
- 4 定年後の再雇用の拒否
- 5 まとめ

定年後の再雇用の拒否

1. 60歳定年後の再雇用の拒否

継続雇用制度は、原則として希望者全員が対象となる。

→60歳定年後の再雇用の拒否は原則違法

【例外】

例外1 再雇用を拒否する正当な理由がある場合

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等、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）に該当する場合には、継続雇用しないことができる（行政指針・平24.11.9厚労告560）。

→解雇事由又は退職事由に該当する場合は、正社員と同様、定年する従業員の再雇用を拒否することも適法（ただし、ハードルは高い）

定年後の再雇用の拒否

1. 60歳定年後の再雇用の拒否

例外2 再雇用後の雇用形態や雇用条件が合意に至らない場合

継続雇用制度は、高年齢者の安定した雇用の確保を目的としており、会社に定年退職者が希望する労働条件での雇用を義務付けるものではない。

→適切な雇用形態ないし雇用条件による再雇用契約を会社が提示したにもかかわらず、従業員がこれを拒否して合意に至らなかった場合には、再雇用契約を締結しなかったとしても違法ではない。

ただし、前述のトヨタ自動車ほか事件（スライド11）のように、提示内容が著しく不合理な場合は違法となるため注意する必要がある。

定年後の再雇用の拒否

1. 60歳定年後の再雇用の拒否

例外3 再雇用しないことについて従業員との合意がある場合

従業員との合意があれば、雇用継続を行わないことも適法。

そこで、定年退職となる従業員に対し、解決金を支払うなどして、定年退職前に退職勧奨による合意退職を実現し、再雇用することを回避するという方法がある。

定年後の再雇用の拒否

2. 60歳定年後の再雇用後の雇止め

いったんは継続雇用されたものの、例えばそれが1年契約であり、65歳に達する以前に雇止めされる場合

→使用者には、65歳までの雇用が義務付けられているため、65歳までの雇用継続に対する合理的期待は原則として認められる。

したがって、雇止めに客観的合理性理由、社会的相当性があるか否かの観点から、雇止めの有効性が判断される（労働契約法第19条第2号）。

雇止めが認められるハードルは高い。

定年後の再雇用の拒否

2. 60歳定年後の再雇用後の雇止め

※労働契約法

第19条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 (略)

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

定年後の再雇用の拒否

<60歳定年後の再雇用後の雇止めを違法・無効と判断した事例>

・エボニック・ジャパン事件（東京地裁平成30年6月12日判決・労判1205号65頁）

60歳定年後に、就業規則に定める継続雇用制度により1年間の有期雇用契約を締結した労働者が、1年後に再雇用を拒絶されて雇止めされた事案で、労働者は、平成24年改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項による労使協定の継続雇用基準を満たしていたから、再雇用契約が65歳まで継続すると期待することには合理的な理由があるとして、雇止めが違法・無効と判断された。

定年後の再雇用の拒否

<60歳定年後の再雇用後の雇止めを違法・無効と判断した事例>

・エボニック・ジャパン事件（東京地裁平成30年6月12日判決・労判1205号65頁）

「被告の正社員として勤務した後に平成27年3月31日に定年退職し，本件再雇用契約…が65歳まで継続すると期待することについて，就業規則…及び本件労使協定の趣旨に基づく合理的な理由があるものと認められ」る。そして、「本件再雇用契約の終期である平成28年3月31日の時点において，原告は，本件人事考課基準を含む本件再雇用基準に含まれる全ての要素を充足していたから，本件雇止めは，客観的に合理的な理由を欠き，社会通念上相当とは認められないものといえ，労働契約法19条2号により，同一の労働条件で本件再雇用契約が更新されたものと認められる。」

定年後の再雇用の拒否

3. 65歳以降の再雇用の拒否ないし雇止め

65歳以上の高年齢者の雇用継続（65歳以降の再雇用）については、これを義務付ける法律はない。

しかし、就業規則に65歳以降の再雇用の定めがあったり、65歳以降の再雇用の労使慣行（実情）がある場合には、65歳以降の再雇用の拒否や、その後の雇止めが違法・無効となり得る。

定年後の再雇用の拒否

< 65歳以降の定年延長後の再延長の拒否を適法・有効と判断した事例 >

- ・ 学校法人同志社事件（大阪高裁平成26年9月11日判決・労判1107号23頁）

65歳定年の大学院教授については「1年度ごとに定年を延長することができるものとし、満70才の年度末を限度とする」という就業規則がある中、延長の1年後に定年延長が行われず定年退職とされた事案で、70歳までの定年延長の雇用慣行があったとはいえないとして、再延長の拒否が適法・有効と判断された。

「満65歳に達した年度末に定年退職となる大学院教授については、1年度ごとに定年延長の可否が審議されるのであり、一度定年延長が認められたからといって、労働契約が期間の定めのないものになるものではない」こと等を考慮すると、「控訴人は、本件退職扱いは本件申合せ及びこれから導かれる本件大学院における労使慣行等に違反すると主張するが、…理由がない。」。

定年後の再雇用の拒否

< 65歳以降の再雇用後の雇止めを違法・無効と判断した事例 >

・ 学校法人尚美学園（大学特別専任教員・雇止め）事件（東京地裁平成28年11月30日判決・労判1154号81頁）

就業規則において65歳定年が定められる一方、「理事会が必要と認めたときは、定年に達した専任教員に、満70歳を限度として勤務を委嘱することができる」と定められた大学で、定年後に1年契約で特別専任教員とされた者が2回目の更新時に非常勤とされた事案で、他に70歳まで契約を更新しなかった例はなかったこと等から、雇止めが違法・無効と判断された。

定年後の再雇用の拒否

< 65歳以降の再雇用後の雇止めを違法・無効と判断した事例 >

・ 学校法人尚美学園（大学特別専任教員・雇止め）事件（東京地裁平成28年11月30日判決・労判1154号81頁）

「被告大学の特別専任教員に関する規程をみても、従前から専任教員を務め定年を迎えて特別専任教員に再雇用された原告のような者と、それ以外の者とを特段区別する規定は置かれておらず、原則1年の期間を定めて契約し、契約時の上限が70歳とされているなどの点で差異はない。こうした規程の下、自主的に退職した者を除けば全員が70歳まで特別専任教員として勤務を続けていたとすれば、そうした個々の教員の採用時の年齢に頓着することもないまま、原告が自身についても特別専任教員としての契約が更新されると期待しても無理からぬところがあったといえることができる。

以上によれば、原告は、平成26年4月以降も、特別専任教員としての労働契約が更新されると期待することについて合理的な理由があったものといえるべきである。」

定年後の再雇用の拒否

< 65歳以降の再雇用後の雇止めを違法・無効と判断した事例 >

・ 学校法人尚美学園（大学特別専任教員・雇止め）事件（東京地裁平成28年11月30日判決・労判1154号81頁）

「原告の特別専任教員としての雇止めについて客観的に合理的な理由があったとはいえず、労働契約法19条に基づき、従前の特別専任教員としての労働契約が更新されたものとみなされることになる。」

定年後の再雇用の拒否

【会社が留意すべき事項】

・60歳定年後の再雇用の拒否ないし再雇用後の雇止めが**違法・無効**と判断されると、**65歳まで**（労使慣行によって65歳を超える年齢まで雇用継続されることが認められる場合には当該年齢まで）の**再雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認**が認められ得る上、再雇用拒否ないし雇止め時点から判決時までの**数百万円～数千万円単位のバックペイ**を命じられる可能性がある。

→**60歳で定年退職する従業員**については、当該従業員が就業規則上の解雇事由又は退職事由に該当しない限り、再雇用後の合理的な労働条件を提示することは最低限必要。

それでも、再雇用の労働条件の提示を回避しつつ従業員の退職を促したい場合には、退職勧奨等によって対処することになる。

定年後の再雇用の拒否

【会社が留意すべき事項】

退職勧奨を行う場合、従業員が退職に応じる真摯な合意や動機が存在することを基礎付けるため、弁護士を介して、退職勧奨の条件や効果等についての的確な説明を行うとともに、退職合意書を締結するなどして、合意等の内容を客観的に残しておく必要がある。

定年後の再雇用の拒否

【会社が留意すべき事項】

65歳以上の従業員については、高年法上、雇用継続は必須ではないものの、就業規則や労使協定で65歳以降の再雇用の定めがある場合には、当然その適用を受けることになるし、そのような定めがなくても、65歳以降も再雇用等を行うという実情がある場合には、労使慣行が認められ、再雇用の拒否や雇止めが違法になる。

→就業規則や労使協定の内容を確認しておくとともに、65歳以降も再雇用を行うという慣行を基礎付ける事情がないか確認して、「会社の意に反して、本来は継続雇用したくない従業員の65歳以上の雇用継続を行わなければならない」という事態を避ける必要がある。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 高年齢者雇用確保措置
- 3 定年後の再雇用時の労働条件
- 4 定年後の再雇用の拒否
- 5 まとめ

まとめ

- 定年制は、高年齢者の雇用維持の要請に応えつつ、若年層の人材の活用を行う観点で非常に有効。
- 他方、再雇用の拒否や再雇用後の雇止めを行うことは紛争化リスクが大きく、敗訴した場合には高額な金銭の支出を強いられる可能性がある。
- 再雇用後の労働条件についても、紛争事例が非常に多く、裁判所は、賃金については各賃金項目ごとに、支給の実情等を厳密に審査する傾向にある。
- 高年法だけでなく労働関係諸法令を踏まえつつ、過去の裁判例の判断内容を意識して、適切に対処する必要がある。
- お困りの際には、法律事務所ASCOPEにご相談ください。

ご清聴ありがとうございました