

[42] 定年後の継続雇用

Point

- (1) 高年齢者雇用安定法により、事業主が定年制を設ける場合は60歳定年制が義務化され(同法8条)ている。これにより60歳未満の定年を定めた就業規則等の規定は無効とされる(牛根漁業協同組合事件—福岡高裁宮崎支判平17・11・30)。
- (2) 平成16年の同法の改正により、定年の定めをしている事業主に対して65歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずべきことが定められている(同法9条)。同法が義務付ける雇用確保措置のうち継続雇用制度には、勤務延長制度と再雇用制度とがある。
- (3) 勤務延長制度は、原則として役職・職務、仕事内容、賃金水準などが変わらない(労働条件等が変更される場合はその旨の就業規則の規定が必要)。これに対し、再雇用制度はいったん労働契約を終了させた後に、再び新しく労働契約を締結する(労働者は従来の役職・職務等を解かれる)ものである。
- (4) 平成24年改正前の高年齢者雇用安定法9条2項においては、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を労使協定によって定めた場合には、当該基準によって再雇用対象となる高年齢者の選定が可能となっていた。当該基準については、労使協定の要件を厳格に解する裁判例があり(京濱交通事件—横浜地川崎支判平22・2・25)、東京大学出版会事件(東京地判平22・8・26)においては、「労使協定がない場合には、原則として、希望者全員を対象とする制度の導入が求められているものと解される」と判示されている。
- (5) 再雇用拒否に対する法的救済として、会社が定めた例外事由に該当しない労働者からの雇用延長願いに対し、使用者がこれを承認しなかった場合、解雇権濫用法理が類推適用されるとした裁判例(クリスタル観光バス(雇用延長)事件—大阪高判平18・12・28、津田電気計器事件—大阪高判平23・3・25など)がある。
- (6) 公的年金(厚生年金)の支給開始年齢の引上げにより、従来の高年齢者雇用制度のままでは、平成25年度からは、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性があったことから、平成24年に継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止などを内容とする高年齢者雇用安定法の改正が行われ、平成25年4月1日から施行されている。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数（115人）

②使用者：業種（運輸業） 従業員数（149人）

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

X組合から、60歳定年後の雇用延長の取り決めについて、平成21年1月、あっせん申請が出され、同年3月に「①60歳定年後、65歳までの雇用延長については、高年齢者雇用安定法の趣旨を尊重しつつ、雇用延長の基準、賃金等の待遇その他について、労使双方が誠意をもって協議し、それを踏まえて協約を締結する。②Y会社は、X組合の上部団体との合意事項は誠実に遵守する。」を内容とするあっせんが成立した。

その後、平成22年4月より7月まで3回にわたり団体交渉を実施したが、Y会社はY会社が作成した再雇用規程の適用を主張し、組合の雇用延長に関する具体的提案について誠実に協議をしなかった。

この間に1人の組合員Aが定年に達したため、同年8月、A組合員を継続雇用すること、労働条件についてX組合と協議して決定することなどを求めて、X組合は、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 定年後の継続雇用

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">・定年後の雇用については、Y会社とX組合の上部団体との合意事項の中で継続雇用することを確認できると認識している。・Aを8月1日から再雇用すべき。・Aの再雇用の労働条件は、週5日勤務、定年到達時賃金の8割とする。	<ul style="list-style-type: none">・定年後の雇用については、継続課題となっており、合意に至っていない。・再雇用の労働条件について合意できていないので、8月1日からの再雇用はできない。・Aの再雇用の労働条件は、週3日勤務、定年到達時賃金の6割程度とする。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第1回あっせんにおいて、X組合は、「賃金は8割にこだわらないが、X組合の上部団体との交渉過程で、Y会社から7割にしたいとの要望が出されていたので、それを下回ることはいかない。」と主張した。Y会社は、「経営状態が苦しいので、7割は難しい。Aの再雇用を8月1日に遡及することは検討する。」とした。

あっせん員は、労使双方に①再雇用制度も高年齢者雇用安定法の趣旨に基づく継続雇用制度

のひとつであること、②法の趣旨から考えれば、Aの再雇用は定年退職と接続する8月1日が望ましいこと、③前回のあっせん案は労使双方が受諾したものであり、賃金等の労働条件について、誠意をもって協議し、協約を締結することとされていること、の確認を行った。

第2回あっせんにおいて、再雇用条件について、調整を図ることになり、各側に分かれて事情聴取を行った。X組合は「Y会社の経営状態が苦しいことは分かっているので、Y会社から提案があれば、ある程度譲歩するつもりがある。Y会社の作成した『再雇用規程』の『雇用期間は原則1年とし』の意味は、65歳までは希望すれば1年ごとに更新されることであることを確認したい。」と主張し、Y会社は「会社の経営状態は逼迫しており、賃金は2/3が精一杯である。」と主張した。

あっせん員から「①『再雇用規程』の『雇用期間は原則1年とし』の意味は、65歳までは希望すれば1年ごとに更新されることである。②賃金については双方で弾力的に考えていただきたい。③再雇用についてはフルタイム勤務のみならず短時間勤務、隔日勤務などもあり得る。以上を踏まえて当事者間で交渉して制度内容を決めていただきたい。」旨を述べた。

X組合から、次回あっせんの前に団体交渉を行いたいとの要望があったため、あっせん員からは、「できれば団体交渉で解決して頂きたい」旨を述べた。

その後、団体交渉が4回もたれ、「①Y会社はAを平成22年8月1日に遡及して再雇用する。②復帰後の賃金は定年到達時の7割を基礎として日額を定める。③月14日以上就労とする。等」を内容とする合意が、平成25年6月1日に成立したため、X組合はあっせんを取り下げた。

解 説

(1) 本事件は、定年後の再雇用制度の創設と実施をめぐる事案である。

高齢者雇用安定法により、事業主が定年制を設ける場合は60歳定年制が義務化され（同法8条）、平成10年4月1日より施行されている。これにより60歳未満の定年を定めた就業規則等の規定は無効とされる（牛根漁業協同組合事件—福岡高裁宮崎支判平17・11・30労判953号71頁など）。また、平成16年の同法の改正により、定年の定めをしている事業主に対して65歳までの高齢者雇用確保措置を講ずべきことが定められている（同法9条）。

同法が義務付ける雇用確保措置のうち継続雇用制度には、勤務延長制度と再雇用制度とがある。勤務延長制度は、原則として役職・職務、仕事内容、賃金水準などが変わらない（労働条件等が変更される場合はその旨の就業規則の規定が必要）。これに対し、再雇用制度はいったん労働契約を終了させた後に、再び新しく労働契約を締結する（労働者は従来の役職・職務等を解かれる）もので、人事の停滞を防ぎ、賃金も定年到達時より抑えることができ、使用者にとってはより弾力的な運用も可能となるため、一般的に利用頻度が高くなっている。

高齢者雇用安定法9条の規定の私法的効力については、NTT西日本（高齢者雇用・第1）事件（大阪高判平21・11・27労判1004号112頁）において、「同法の性格・構造・文理・違反の制裁の規定、法改正の経緯及び立法者の意思、並びに私法的効力の違反の効果が不確定であることからして」「高齢者雇用安定法9条に私法的効力はない」と判示されおり、労働者が高齢者雇用安定法の規定のみを根拠に継続雇用契約の存在を主張することはできないと解されている。

(2) 平成 24 年改正前の高年齢者雇用安定法 9 条 2 項においては、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を労使協定によって定めた場合には、当該基準によって再雇用対象となる高年齢者の選定が可能となっていた。これに関する裁判例としては、同法 9 条 1 項 2 号により、継続雇用制度は、原則として、希望する高年齢者全員が対象とされるが、「事業所の実情に応じて上記原則的措置を一定程度柔軟化する必要がある一方で、こうした柔軟化が不適切な形で行われることによって生じる、事業主による恣意的な対象者の限定などの弊害を防止するために、すべての労働者の過半数を代表する団体の意思を反映した上で係る柔軟化を行うこととし、そのための手続的担保として」労使協定による基準の定めを導入したものと解して、労使協定の要件を厳格に解するものがある（京濱交通事件—横浜地川崎支判平 22・2・25 労判 1002 号 5 頁）。また、東京大学出版会事件（東京地判平 22・8・26 労判 1013 号 15 頁）においては、「雇用確保措置の一つとしての継続雇用制度（同法 9 条 1 項 2 号）の導入に当たっては、各企業の実情に応じて労使双方の工夫によって、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度の措置を講じたものとみなす（同法 9 条 2 項）とされており、翻って、かかる労使協定がない場合には、原則として、希望者全員を対象とする制度の導入が求められているものと解される」と判示されている。

再雇用拒否に対する法的救済として、労働組合の委員長を定年後再雇用しなかったことが不当労働行為（労組法 7 条 1 号）に該当するとして、再雇用を命じた労働委員会の救済命令を適法とした裁判例（近畿システム管理事件—最三小決平 7・11・21 労判 694 号 22 頁）や、会社が定めた例外事由に該当しない労働者からの雇用延長願いに対し、使用者がこれを承認しなかった場合、解雇権濫用法理が類推適用されるとした裁判例（クリスタル観光バス（雇用延長）事件—大阪高判平 18・12・28 労判 936 号 5 頁、津田電気計器事件—大阪高判平 23・3・25 労判 1026 号 46 頁など）がある。

(3) 定年(60 歳)後の再雇用時の労働条件については、再雇用条件は、常用雇用のみならず、短時間勤務・隔日勤務などの多様な雇用形態を含むと解されている。また、継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めることとされている（平 24・11・9 厚生労働省告示第 560 号）。

本件事案とは事案類型を異にするものではあるが、再雇用時の労働条件の相当性が一つの争点となった東京都自動車整備振興会(嘱託職員)事件(東京高判平 21・11・18 労判 1005 号 82 頁)で、裁判所は、正職員についての再雇用契約の賃金月額 25 万円を踏まえて、給与総額約 35 万円であった有期の嘱託職員に対し正職員と同額の再雇用条件を告知したことについて、正職員の再雇用条件との均衡や企業業績の悪化を総合考慮して、同労働条件の提示は「事業運営上やむを得ない事情があったとみるのが相当というべきである」と判示している。また、X 運輸事件(大阪高判平 22・9・14 労経速 2091 号 7 頁)においては、再雇用後のシニア社員制度の賃金が、再雇用前の正社員の賃金に比べ約 4 割低下する事案について、高年齢者雇用安定法は、高年齢者雇用継続給付金を支給するに際し、61%になることまでも具体的に予想した上で支給金の

割合を決定するなど制度上織り込み済みであること、わが国の労働市場の現状や、定年退職後の雇用状況に鑑みるに、これが公序良俗違反といえるか疑問があると判示している。

(4) 公的年金（厚生年金）の支給開始年齢の引上げにより、従来の高年齢者雇用制度のままでは、平成 25 年度からは、60 歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性があったことから、平成 24 年に継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止などを内容とする高年齢者雇用安定法の改正が行われ、平成 25 年 4 月 1 日から施行されている。その概要は以下のとおりである。

【改正高年齢者雇用安定法の概要】（平成 25 年 4 月 1 日施行）

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止と経過措置

- ・ 事業主が、労使協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を導入したものとみなすものとしている規定を削除する。
- ・ 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる 12 年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大（法9条2項）

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入（法10条3項）

- ・ 高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定（法 9 条 3 項）

- ・ 事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

(5) 本事件は、60 歳定年後の継続雇用制度について労使の合意がなされる前に定年に達した者の再雇用をめぐる事案であり、再雇用の時期、賃金、就労日数などの再雇用の条件について調整し、労使双方が合意し、解決した事案である。

（参照すべき法令）

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（平成 24 年改正前）

（定年を定める場合の年齢）

第八条 事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務と

して厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

(高年齢者雇用確保措置)

第九条 定年(六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五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
- 2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

附 則

(高年齢者雇用確保措置に関する特例等)

第五条 高年齢者雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成十六年法律第百三号)附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日から起算して三年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第九条第二項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することができる。この場合には、当該基準に基づく制度を導入した事業主は、第九条第一項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

- 2 中小企業の事業主(その常時雇用する労働者の数が政令で定める数以下である事業主をいう。)に係る前項の規定の適用については、前項中「三年」とあるのは「五年」とする。
- 3 厚生労働大臣は、第一項の政令で定める日までの間に、前項の中小企業における高年齢者の雇用に関する状況、社会経済情勢の変化等を勘案し、当該政令について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行令

附 則

(略)

- 4 法附則第五条第一項の政令で定める日は、平成二十一年三月三十一日とする。
- 5 法附則第五条第二項の政令で定める数は、三百人とする。
- 6 法附則第五条第二項において読み替えて適用する同条第一項の政令で定める日は、平成二十三年三月三十一日とする。

(略)

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 (平成 24 年改正後)

(高年齢者雇用確保措置)

第九条 (略)

- 2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主(当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主

その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。)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締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

- 3 厚生労働大臣は、第一項の事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用(心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。)に関する指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 4 第六条第三項及び第四項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

(公表等)

第十条(略)

- 3 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

労働組合法

(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・牛根漁業協同組合事件—福岡高裁宮崎支判平 17・11・30 労判 953 号 71 頁
- ・NTT 西日本(高年齢者雇用・第 1)事件—大阪高判平 21・11・27 労判 1004 号 112 頁
- ・京濱交通事件—横浜地川崎支判平 22・2・25 労判 1002 号 5 頁
- ・東京大学出版会事件—東京地判平 22・8・26 労判 1013 号 15 頁
- ・近畿システム管理事件—最三小決平 7・11・21 労判 694 号 22 頁
- ・クリスタル観光バス(雇用延長)事件—大阪高判平 18・12・28 労判 936 号 5 頁
- ・津田電気計器事件—大阪高判平 23・3・25 労判 1026 号 46 頁
- ・東京都自動車整備振興会(嘱託職員)事件—東京高判平 21・11・18 労判 1005 号 82 頁
- ・X 運輸事件—大阪高判平 22・9・14 労経速 2091 号 7 頁