

[43] 定年後の再雇用契約の内容と更新

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ている（同法 8 条）。60 歳未満の定年を定めた就業規則等の規定は、同法違反として無効とされる（牛根漁業協同組合事件—福岡高裁宮崎支判平 17・11・30）。
- (2) また、65 歳未満の定年の定めをしている事業主に対して継続雇用制度の導入等により 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。下記のように経過措置がある）。
- (3) 平成 24 年改正前の高年齢者雇用安定法 9 条 2 項によると、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されていた。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。
- (4) 労使協定による継続雇用基準を定めている事業主が継続雇用基準を満たした労働者に対して定年後の再雇用継続を拒否した事案について、最高裁は、解雇権濫用法理を類推適用した東芝柳町工場事件（最一小判昭 49・7・22）及び日立メディコ事件（最一小判昭 61・12・4）を参照し、会社の継続雇用に係る規程に従って再雇用された地位にあることを認めた（津田電気計器事件—最一小判平 24・11・29）。
- (5) 継続雇用に係る基準を労使協定により定めうる制度は、平成 24 年の高年齢者雇用安定法の改正により廃止されたが、平成 36 年度末まで経過措置として残っている。

事件の概要

1 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

申請者 X は、定年後再雇用契約に基づき、被申請者 Y に勤務していたが（再雇用 1 年目）、定年前 3 年間の人事考課の考課点が継続雇用基準に満たないため 61 歳以降は再雇用しない旨告げられ、Y の対応に納得がいかず、再雇用継続を求めてあっせん申請に及んだものである。

3 主な争点と労使の主張

争点 定年後の再雇用契約の内容と更新

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">・ 定年前と再雇用時は全く同じ仕事をしている。この扱いは、業務遂行能力を認めているからである。したがって、再雇用基準に満たないとする人事考課とは矛盾しており、再雇用継続を求める。・ 定年前後で状況は何も変わっていないのに労働条件（賃金）を引き下げるのは、有期労働契約であることによる不合理な労働条件への変更であり、違法である。労働条件（賃金）の見直しを求める。	<ul style="list-style-type: none">・ 他の社員から、Xは協調性がないという声が多々あったので、定年前に協調性に欠けていても問題ない職場に異動させ、そこで再雇用した。Xに対する人事考課は、定年前3年間の業務成果を適正に評価した合理的な結論から導き出したものである。また、Xの配置にも合理的な理由があるので、両者は矛盾しない。・ 業務内容及び責任の程度は定年前後で異なっている。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせん員は、双方の主張を個別に聴取し、Xの希望である「再雇用継続」は難しいとの判断から、金銭解決の方向で説得することとした。

補償金額については、Xは再雇用時の平均賃金3～6ヶ月分での金銭解決を求めたが、Yは、再雇用基準を満たして再雇用された場合の賃金とXへの支給額の差額である約〇万円までなら支払う意思を示した。その解決金の金額とYが払える額には大きな開きがあったが、あっせん員が調整し、両者が歩み寄って解決に至った。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案要旨）

- ① Xの退職は「会社都合によるもの」と確認する。
- ② Yは、Xに対して、解決金として〇万円支払う。
- ③ 本件に係る紛争に関して、債権、債務が一切ないことを相互に確認する。
- ④ 双方は合意内容について第三者に公言しない。

解 説

- (1) 本事件は、高年齢者雇用安定法に定める雇用確保措置に基づく定年後の再雇用契約の更新をめぐる事案である。本件申請者Xは、平成25年に改正高年齢者雇用安定法が施行された後に60歳定年を迎え、再雇用されたが、被申請者Yは、改正法の経過措置により、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ており、Xの場合は、経過措置が適用される年齢（61歳）に到達した以降について、当該基準が適用され、再雇用契約の更新を拒否さ

れたものである。

- (2) 高年齢者雇用安定法は、事業主が定年制を設ける場合は60歳を下回ることができないとしている（同法8条）。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頁等）。また、同法は、65歳未満の定年の定めをしている事業主に対して継続雇用の導入等65歳までの高年齢者雇用確保措置を講じなければならないと規定する（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。

高年齢者雇用安定法9条の規定の私法的効力については、**NTT西日本(高年齢者雇用・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の不確定であることからして」「高年齢者雇用安定法9条に私法的効力はない」と判示されおり、労働者が高年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出来ないと解されている。

平成24年改正前の高年齢者雇用安定法9条2項は、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、当該基準に基づき再雇用対象となる高年齢者の選定を可能としていた。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の団体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（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（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。

- (3) 定年後の継続雇用制度として、雇用期間1年の嘱託等として再雇用する取扱いが多くなっているが、定年時の再雇用の他、再雇用契約の更新の取扱いが問題となることがある。継続雇用制度を導入し、労使協定による継続雇用基準を定めている事業主が継続雇用基準を満た

す労働者について有期雇用の更新拒否をした事例に関して、最高裁は、有期労働契約が期間満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していた場合及び有期労働契約の期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、解雇に関する法理が類推されるものと解されると判示した**東芝柳町工場事件**（最一小判昭49・7・22 労判206号27頁）及び**日立メディコ事件**（最一小判昭61・12・4 労判486号6頁）を参照して、「被上告人は・・・本件規程所定の継続雇用基準を満たすものであったから、被上告人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一方、上告人において被上告人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被上告人の雇用が終了したものとすることは、他にこれをやむを得ないものとみるべき特段の事情もうかがわれぬ以上、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、「再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当」と判示している（**津田電気計器事件**—最一小判平24・11・29 労判1064号13頁）。この判断は、定年時の再雇用にも及ぶと考えられる。

- (4) 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。行政解釈(平成24年8月10日付け基発0810第2号)では、「定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解される」とされている。

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)。

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、公序良俗違反とはいえないと判示している。

なお、上記津田電気計器事件最高裁判決は、合理的な理由のない再雇用拒否につき、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したが、その場合の労働条件は、会社の再雇用規程に従ったものとなるとされた。

- (5) 平成24年の高年齢者雇用安定法の改正で、平成25年4月1日以降は、改正前の9条2項による継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みは廃止され、原則として65歳までの雇用確保措置を講ずることとされた。ただし、改正前に9条2項に基づく基準を設けていた事業主

は、老齢厚生年金（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、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置が設けられている。

- ・平成25年4月1日から平成28年3月31日まで 61歳以上の者
- ・平成28年4月1日から平成31年3月31日まで 62歳以上の者
- ・平成31年4月1日から平成34年3月31日まで 63歳以上の者
- ・平成34年4月1日から平成37年3月31日まで 64歳以上の者

(6) 本事件は、高年齢者雇用安定法に定める雇用確保措置に基づく定年後の再雇用契約の更新等をめぐる事案である。Yは再雇用継続しないという姿勢を変えなかったが、早期解決のため金銭を支払う意向があり、Xも再雇用を求めていたものの、次善策として金銭解決を望むという意向が確認できたため、解決金での解決に向けて調整を進めた。当初は労使双方の主張する金額に大きな開きがあったが、あっせん員が調整し、両者の歩み寄りにより解決に至った事例である。なお、労使協定で定める基準については、労使で十分協議されたものと考えられるため、その内容について労働委員会としての見解は述べておらず、また、人事考課についても、会社に裁量権があるものとして労働委員会としての見解は述べていない。

(参照すべき法令)

高年齢者雇用安定法（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。

高年齢者雇用安定法施行令

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)

高年齢者雇用安定法（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）

- 2 (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。

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24年法律第78号)

附 則

(経過措置)

- 3 この法律の施行の際現にこの法律による改正前の第九条第二項の規定により同条第一項第二号に掲げる措置を講じたものとみなされている事業主については、同条第二項の規定は、平成三十七年三月三十一日までの間は、なおその効力を有する。

この場合において、同項中「係る基準」とあるのは、この法律の施行の日から平成二十八年三月三十一日までの間については「係る基準（六十一歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年四月一日から平成三十一年三月三十一日までの間については「係る基準（六十二歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年四月一日から平成三十四年三月三十一日までの間については「係る基準（六十三歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年四月一日から平成三十七年三月三十一日までの間については「係る基準（六十四歳以上の者を対象とするものに限る。）」とする。

(参考となる判例・命令)

- ・ 牛根漁業協同組合事件—福岡高宮崎支判平 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
- ・ 東芝柳町工場事件—最一小判昭 49・7・22 労判 206 号 27 頁
- ・ 日立メディコ事件—最一小判昭 61・12・4 労判 486 号 6 頁
- ・ 津田電気計器事件—最一小判平 24・11・29 労判 1064 号 13 頁
- ・ X 運輸事件—大阪高判平 22・9・14 労経速 2091 号 7 頁