

人生100年時代に向けて、高齢者の雇用を考えてみる～企業はどのように対応していくべきか～

令和5年3月2日



寺前総合法律事務所
弁護士・中小企業診断士 岡崎 教行

自己紹介

寺前総合法律事務所 弁護士・中小企業診断士 岡崎 教行

【学歴・職歴】

平成12年 3月 法政大学法学部卒業
平成13年10月 司法試験第二次試験合格
平成14年 3月 法政大学大学院卒業
平成15年10月 弁護士登録 牛嶋・寺前・和田法律事務所（第一東京弁護士会）
平成27年 1月 中小企業診断士試験合格
平成29年10月 中小企業診断士登録（城西支部）
平成31年 2月 寺前総合法律事務所（パートナー）

【専門】

労働法務。取り扱う事件、相談の9割程度が労働問題。

【著書】

三訂版 使用者側弁護士からみた「標準 中小企業のモデル就業規則策定マニュアル」（日本法令・共著）

「社労士のためのわかりやすい補佐人制度の解説」（労働新聞社）など

Q&Aとストーリーで学ぶコロナ恐慌後も生き残るための労働条件変更・人員整理の実務（日本法令・共著）

就業規則からみるメンタル不調の予防と対応－規定整備のポイント－（新日本法規・共著）

【BLOG】

労働法務弁護士、がむしゃらに生きる365日

<http://okazakinoriyuki.com/>



目次

- 第 1 定年退職の定め方
- 第 2 定年退職後再雇用の定め方
- 第 3 定年退職後再雇用時に実務上生じる問題
- 第 4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点
- 第 5 再雇用の処遇 ~ 高年齢者雇用安定法の視点
- 第 6 再雇用の処遇 ~ パート有期法の視点

第1 定年退職の定め方

1 定年制度

労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度

2 法的な規制

高年齢者雇用安定法で、定年の定めをする場合には、定年の年齢は60歳を下回ることができないとされている（8条）

雇用機会均等法で、定年年齢を男女で区別することは禁止されている（6条）。

3 定年制度を設けることの可否

秋北バス事件（最大判昭43・12・25）

およそ停年制は、一般に、労年労働者にあっては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が逡減するにかかわらず、給与が却って逡増するところから、人事の刷新・経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のために行われるものであって、一般的にいて、不合理な制度ということとはできない。

第1 定年退職の定め方

4 定年制度の種類

(1) 定年退職

定年に達したときに当然に労働契約が終了するもの

(2) 定年解雇

定年に達したとき解雇の意思表示をし、それによって労働契約を終了させるもの

労基法の解雇規制が及ぶ

通達（昭和26年8月9日基収3388号）

就業規則に定めた定年制が労働者の定年に達した翌日を以ってその雇用契約は自動的に終了する旨を定めたことが明らかであり、且つ従来この規定に基づいて定年に達した場合に当然労働関係が消滅する慣行となっていて、それが従業員にも徹底している限り解雇の問題は生ぜず、したがってまた同法19条の問題も生じない

第1 定年退職の定め方

5 就業規則策定上の留意点

(1) 定年退職か定年解雇か
定年退職

(2) 定年年齢を何歳に設定するか
60歳が殆ど。65歳も増えてきているが、近い将来、定年65歳という時代がくるものと思われる。

(3) 退職日をいつにするか
要注意。

満60歳の誕生日をもって退職とする

満60歳の誕生日の属する月の末日をもって退職とする

満60歳の誕生日の属する年度の末日をもって退職とする

第1 定年退職の定め方

5 就業規則策定上の留意点

(4) 規程例

第 条 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって当然退職とする。

6 定年制度の新設と就業規則の不利益変更

秋北バス事件

停年制は、労働者が所定の年齢に達したことを理由として、自動的に、又は解雇の意思表示によって、その地位（職）を失わせる制度であるから、労働契約における停年の定めがないということは、ただ、雇用期間の定めがないというだけのことで、労働者に対して終身雇用を保障したり、将来にわたって停年制を採用しないことを意味するものではなく、俗に、「生涯雇用」といわれていることも、法律的には、労働協約や就業規則に別段の規定がないかぎり、雇用継続の可能性があるということ以上には出でないものであって、労働者にその旨の既得権を認めるものということとはできない

第2 定年退職後再雇用の定め方

1 高年齢者雇用安定法について

(1) 目的

高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること(1条)

(2) 立法経過

昭和46年 制定

平成2年 65歳までの再雇用の努力義務(平成2年施行)

平成6年 60歳定年の義務化(平成10年施行)

平成16年 65歳未満の定年制を定める事業主に対し、
65歳までの雇用義務化(平成18年施行)

平成24年 労使協定による継続雇用対象者基準を撤廃

令和3年 70歳までの就業機会の確保の努力義務(施行)

第2 定年退職後再雇用の定め方

- 1 高年齢者雇用安定法について
(3) 概要
60歳未満定年の禁止

高年齢者雇用確保措置

- ア 定年の廃止
- イ 定年の延長
- ウ 継続雇用制度

令和4年高年齢者の雇用状況集計によれば、令和4年6月1日時点で、常時雇用する労働者が21人以上の企業235,875社のうち、99.9%が65歳までの高年齢者雇用確保措置を講じており、65歳定年の企業が22.2%あり、継続雇用制度が70.6%となっている。

第2 定年退職後再雇用の定め方

1 高年齢者雇用安定法について

(3) 概要

継続雇用制度について

雇用延長型と再雇用型とに分かれる。多くは再雇用型。

ア 解雇事由又は退職事由に該当する者の再雇用について

指針（平成24年厚労省告示560号）は、「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。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる」

就業規則に定める退職事由又は解雇事由以外の事由を就業規則で定めることで再雇用を拒否することができるか？

第2 定年退職後再雇用の定め方

1 高年齢者雇用安定法について

(3) 概要

継続雇用制度について

指針（平成24年厚労省告示560号）は、「解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは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の趣旨を没却するおそれがあることに留意する」

高年齢者雇用安定法Q&A（高年齢者雇用確保措置関係）では、「就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか？」に対し、「なお、就業規則の解雇事由又は退職事由のうち、例えば試用期間中の解雇のように継続雇用しない事由になじまないものを除くことは差し支えありません。しかし、解雇事由又は退職事由と別の事由を追加することは継続雇用しない特別な事由を設けることになるため、認められません」

第2 定年退職後再雇用の定め方

1 高年齢者雇用安定法について

(3) 概要

継続雇用制度について

ヤマサン食品工業事件（富山地裁令和4年7月20日判決・労判1273・5）

心身の故障のために業務に堪えられないと認められることや、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の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。**

第2 定年退職後再雇用の定め方

1 高年齢者雇用安定法について

(3) 概要

継続雇用制度について

イ 労使協定による再雇用の対象者の限定

平成16年改正により65歳までの継続雇用が義務化され、労使協定（一定の場合は就業規則）によって再雇用の基準を定めることができるとされ、基準を満たさない定年退職者は再雇用しなくてもよいとされたが、平成24年改正により、労使協定による再雇用の対象者の限定が廃止。もっとも、経過措置があり、段階的に2025年まで存続。

(ア) 経過措置適用の要件

平成25年4月1日時点で再雇用の対象者を限定する内容の労使協定を締結していた事業主

この日以降に設立された企業は対象外

この日以降、別に事業所を開設した場合は対象となる。新たな事業所でも労使協定締結は必要。

第2 定年退職後再雇用の定め方

1 高年齢者雇用安定法について

(3) 概要

継続雇用制度について

(イ) 再雇用する企業の範囲の拡大

特殊関係事業主であればいい。

- ・ 元の事業主の子法人等
- ・ 元の事業主の親法人等
- ・ 元の事業主の親法人等の子法人等
- ・ 元の事業主の関連法人等
- ・ 元の事業主の親法人等の関連法人等

もっとも、元の事業主と特殊関係事業主との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に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」を締結する必要がある。

第2 定年退職後再雇用の定め方

1 高年齢者雇用安定法について

(3) 概要

70歳までの就業機会の確保の努力義務について

- ・ 70歳までの定年引き上げ
- ・ 定年制の廃止
- ・ 70歳までの継続雇用制度の導入
- ・ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ・ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ア 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - イ 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

第2 定年退職後再雇用の定め方

1 高年齢者雇用安定法について

(3) 概要

70歳までの就業機会の確保の努力義務について

高年齢者雇用安定法Q&A（高年齢者就業確保措置関係）

改正法が施行される2021年4月1日時点で、70歳までの就業確保措置が講じられていることが望ましいですが、検討中や労使での協議中、検討開始といった状況も想定されます。労働局では、相談支援等を行っておりますので、ご活用いただきながら、措置の実施に向けた取り組みを進めてください

現時点で、これらの措置を講じなければならないわけではない

第2 定年退職後再雇用の定め方

2 就業規則策定上の留意点

(1) モデル規程

(定年退職後再雇用)

第 条 定年退職する従業員が定年退職後の再雇用を希望する場合は、定年の時点で、解雇事由又は退職事由に該当する場合を除き、再雇用し、原則として65歳まで、雇用を更新する。ただし、労使協定の継続雇用の対象者基準のいずれかを満たさない者については、下表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表右欄に掲げる年齢を更新の上限とする。

昭和28年4月2日から昭和30年4月1日までの間に生まれた者	61歳
昭和30年4月2日から昭和32年4月1日までの間に生まれた者	62歳
昭和32年4月2日から昭和34年4月1日までの間に生まれた者	63歳
昭和34年4月2日から昭和36年4月1日までの間に生まれた者	64歳

第2 定年退職後再雇用の定め方

2 就業規則策定上の留意点

(定年退職後再雇用)

- 2 定年後に再雇用を希望する従業員は、定年退職の3か月前までに、所定の様式により再雇用の申出をしなければならない。
- 3 再雇用の対象者については、雇用期間1年の有期雇用契約で再雇用する。
- 4 会社は、**契約期間満了時の業務量、②勤務成績、勤務態度、③本人の能力、健康状態、会社の経営状況等を勘案し、再雇用後の契約更新の有無を判断する。**
- 5 定年退職後再雇用者の賃金、就業時間、休憩、休日、休暇等の労働条件については、同人の能力、担当職務、勤務形態等を踏まえ、契約の都度、個別に決定する。

第2 定年退職後再雇用の定め方

2 就業規則策定上の留意点

(2) 留意点

経過措置適用の記載

好みの問題ではあるが。

平成27年度に定年退職となった従業員は、昭和30年度生まれなので、経過措置適用年齢は62歳であるが、厚生労働省の表だと61歳のようにも見える。誤解を与えかねない。

再雇用を希望する従業員の手続き

いつまでに希望を出させるかを定めておく。

これに反した場合に再雇用しなくてもよいか？

萬世閣事件（札幌地判平23・4・25 労旬1751・39）を踏まえると、手続きをどこかせ説明をしておけば、従業員が失念した場合、再雇用しないということも可能と思われる。

第2 定年退職後再雇用の定め方

2 就業規則策定上の留意点

(2) 留意点

雇用期間を定めておく

雇用期間 1年以内の有期雇用契約で再雇用するでもOK

雇止め

高年齢者雇用安定法上、65歳までの継続雇用が義務付け

但し、いわゆる普通の雇止めはできるはず。

これを書かないと、雇止めは予定していなかったのではないかと揚げ足を取られてしまう可能性もあり。

労働条件

就業規則等への詳細な記載はしないで、個別契約で定めるという形にしておくべき。

更新の都度、条件は見直す、あるいは変更することがある旨も記載しておくべき。

第2 定年退職後再雇用の定め方

2 就業規則策定上の留意点

(2) 留意点

労使協定の内容の再確認

平成16年改正により65歳までの雇用が原則義務化され、労使協定の基準は再雇用時を念頭に置いたものであった。

平成24年改正により経過措置が適用になり、それによって、労使協定の基準は、雇用更新時の基準に変容した。

過去3年間の評価が通常以上である者という基準の場合、定年退職後は評価していない会社の場合には基準たり得ない。

変更の必要 例えば、定年退職前3年間の評価が通常以上である者とか。

第2 定年退職後再雇用の定め方

2 就業規則策定上の留意点

(2) 留意点

労使協定の内容の再確認

【モデル例】

(再雇用制度の対象者に係る基準)

第1条 就業規則第 条 項に定める基準は、以下のとおりであり、以下の基準を1つでも満たさない者については、就業規則第 条第 項の右側に掲げる年齢を更新の上限とする。

定年退職前3年間に懲戒処分を受けたことがない者

再雇用後に懲戒処分を受けたことがない者

定年退職前3年間及び再雇用後の出勤率がいずれも90%以上の者

定年退職前3年間の勤務評定が平均以上である者

直近の健康診断において業務遂行に問題がないと認められた者

第3 定年退職後再雇用時に実務上生じる問題

1 高年齢者雇用確保措置を全く講じていない場合

高年齢者雇用安定法9条1項には私法的効力はないというのが確立した裁判例。高年齢者雇用確保措置を全く講じてない企業が、60歳定年退職となった従業員を再雇用しなかった場合、従業員は、高年齢者雇用安定法9条1項違反を理由として、地位確認請求及び賃金請求をすることはできない。高年齢者雇用安定法9条1項の義務は、公法上の義務であり、個々の従業員に対する私法上の義務を定めたものではない。

2 解雇事由又は退職事由に該当するとして再雇用を拒否する場合 日本ニューホランド事件（札幌地判平22・3・30労判1007・26）

再雇用後の労働条件について、「会社では再雇用時の従業員の能力、担当する職務、勤務形態等をもとに個々に決定される」とあった事案。

第3 定年退職後再雇用時に実務上生じる問題

2 解雇事由又は退職事由に該当するとして再雇用を拒否する場合

日本ニューホランド事件（札幌地判平22・3・30労判1007・26）

裁判所は、「本件再雇用制度における再雇用契約とは、被告を定年退職した従業員が被告と新たに締結する雇用契約である。そして、**雇用契約において賃金の額は契約の本質的要素であるから、再雇用契約においても当然に賃金の額が定まっていなければならない、賃金の額が定まっていない再雇用契約の成立は法律上考えられない。**ところで、本件再雇用制度の内容を定めた本件規程によれば、再雇用契約における賃金は、再雇用時の従業員の業務・担当する職務、勤務形態等を基に個々に決定されることになっている。したがって、定年退職時の雇用契約における賃金がそのまま再雇用契約における賃金となるのではなく、再雇用を希望する従業員と被告の合意により再雇用契約における賃金の額が定まることになる。そして、本件において、**被告は、原告と再雇用契約を締結することを拒否しており、再雇用契約における賃金の額について何らの意思表示もしていない。**そうすると、仮に本件再雇用拒否が無効であるとしても、原告と被告との間で締結される再雇用契約における賃金の額が不明である以上、原告と被告との間に再雇用契約が成立したと認めることはできない」と判断した。500万円の損害賠償を認めた。

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

1 労働契約法19条

(有期労働契約の更新等)

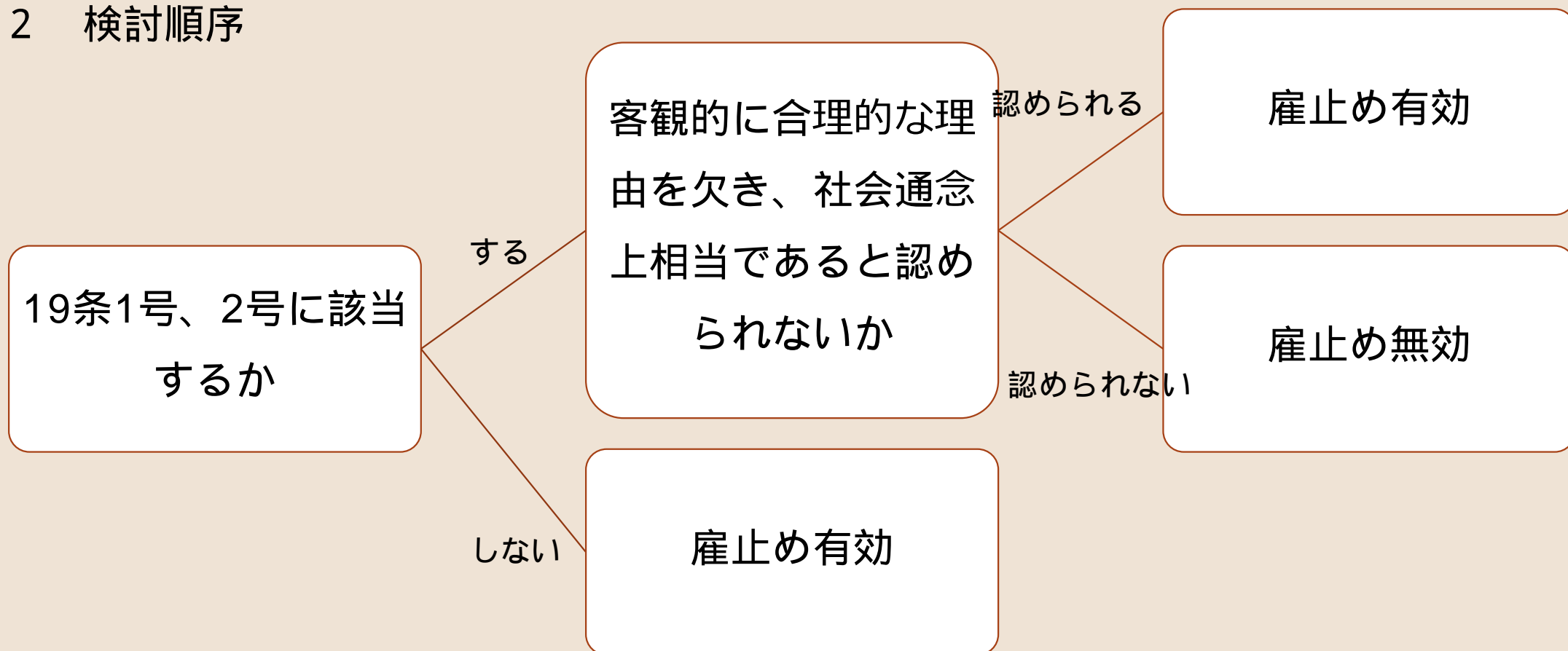
第19条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

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。

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

2 検討順序



第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

3 19条1号、2号に該当するか否かの判断要素

更新回数、雇用期間

- 更新回数が多くなれば、雇用期間が長くなれば、雇用継続への期待が増す

更新時の手続

- 更新時の手続がルーズだと、雇止め意思が希薄と判断され、雇用継続への期待が増す

契約内容

- 更新に関する文言が、「〇〇がない限り更新する」とかだと、雇用継続への期待が増す

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

3 19条1号、2号に該当するか否かの判断要素

業務の内容

- 恒常的な業務であれば、雇用継続への期待が増す

職務上の地位

- 一定の責任ある地位についている場合、雇用継続への期待が増す

採用時、更新時の説明内容

- 更新について期待を抱かせる発言をすると、雇用継続への期待が増す

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

3 19条1号、2号に該当するか否かの判断要素

他の労働者の更新状況

- 他の労働者が更新されていれば、雇用継続への期待が増す

その他

- 更新上限の定めなど

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

4 正社員として定年退職し、再雇用されている場合の雇止め

(1) 以下の2類型が考えられる。

経過措置（労使協
定）に基づく雇止め
EX 労使協定に定め
る基準に満たないか
ら雇止め

経過措置とは関係な
い雇止め
EX 会社の業績が悪
いから雇止め

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

4 正社員として定年退職し、再雇用されている場合の雇止め

(2) 経過措置(労使協定)に基づく雇止め

エボニック・ジャパン事件

東京地裁平30.6.12判決、労経速2362号20頁以下

【事案の概要】

定年退職後1年契約で再雇用された従業員が、労使協定に定める基準を充足していないとして雇止めをされた事案。

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

4 正社員として定年退職し、再雇用されている場合の雇止め

(2) 経過措置(労使協定)に基づく雇止め

エボニック・ジャパン事件

東京地裁平30.6.12判決、労経速2362号20頁以下

【判示】

当該従業員について、労使協定に定める基準を充足していたと認定した上で、**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**ものと認められるとし、労使協定に定める基準を充足していた以上、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として無効とした。

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

4 正社員として定年退職し、再雇用されている場合の雇止め

(3) 経過措置とは関係ない雇止め

フジタ事件

大阪地裁平23.8.12判決、労経速2121号3頁以下

【事案の概要】

定年退職後再雇用された従業員について、労使協定に定める基準を充足していたが、会社の業績が悪化し、人員削減の必要があるとして、契約期間の短縮を申し出たが、同意が得られなかったとして、雇止めがされた事案。

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

4 正社員として定年退職し、再雇用されている場合の雇止め

(3) 経過措置とは関係ない雇止め

フジタ事件

大阪地裁平23.8.12判決、労経速2121号3頁以下

【判示】

高齡法9条に基づいて制定された継続雇用制度においては、定年後の従業員について、高齡法附則4条に定められた年齢まで当然に雇用が継続されることを前提としているとまで認めることはできず、飽くまでも個別合意に基づく雇用期間を前提として、原則として高齡法附則4条に定められた年齢に至るまで契約を更新することが予定されていたと解するのが相当であるとした上で、労使協定の基準を満たしている場合は、原則として継続雇用を拒否することは許されないというべきであるが、その他の事情（経営不振による雇用継続の困難性等）によって、雇用の継続が困難であると認められる客観的に合理的な理由があり、雇い止め等が社会通念上相当であると認められる場合には、継続雇用しないことも許されると解した上で、雇止めに有効とした。

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

5 実務上悩ましい問題

定年退職後、再雇用（1年契約）している嘱託社員について、契約期間満了にあたり、会社が、**労働条件（時給を減額したり、勤務日数を減らしたりなど）を変更して雇用契約の締結を申し入れたが、労働者がそれを拒否した場合の雇止めの有効性如何。**

第4 定年退職後再雇用者の雇止めの留意点

【検討・議論の切り口】

(1) 19条2号に該当するか？

- ・ 定年退職後再雇用で、65歳まで同じ契約内容（更新）でということを制度上設けている場合には、19条2号に該当するだろう。そうでない場合はどうか？
- ・ 同じ労働条件で雇用継続されることについての期待はあるのか？
- ・ 同じ労働条件で雇用継続されることについての期待がないとしても、変更にも限度があるのではないか？フルタイム勤務だったものを週1日勤務にするという提案に応じなかったから雇止めというのまで認められるのか？
- ・ 変更の理由はここで考慮されるのか？

(2) 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に該当するか？

- ・ 変更の理由はここで考慮されるのか？

第5 再雇用の処遇①～高年齢者雇用安定法の視点

1 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針

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

2 高年齢者雇用安定法Q&A（高年齢者雇用確保措置関係）

継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。

第5 再雇用の処遇①～高年齢者雇用安定法の視点

3 裁判例

(1) X運輸事件(奈良地判H22.3.18労経速2091号、大阪高判H22.9.14労経速2091号)

定年退職後の賃金が定年退職前の賃金の54.6%、約半分強になったという事案であるが、裁判所は右取り扱いを適法と判断した。

第5 再雇用の処遇①～高年齢者雇用安定法の視点

3 裁判例

(2) トヨタ自動車ほか事件（名古屋高判H28.9.28労判1146号）

定年退職した従業員に対して、会社が再雇用後の労働条件としてパートタイマーの職務を提示したところ、従業員がそれを拒否したという事案

「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言わざるを得ない」とした上で、

第5 再雇用の処遇①～高年齢者雇用安定法の視点

3 裁判例

(2) トヨタ自動車ほか事件（名古屋高判H28.9.28労判1146号）

提示した給与水準（年間約130万円）は無年金・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はないとしたが、業務内容は定年退職前の事務職ではなく単純労務職であるとし、その上で、「Y社は、Xに対し、その60歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許されないと解すべきである」、「Y社の提示は、Xがいかなる事務職の業務についてもそれに耐えられないなど通常解雇に相当するような事情が認められない限り、改正高年法の趣旨に反する違法なものといわざるを得ない」と判示した。

第5 再雇用の処遇①～高年齢者雇用安定法の視点

3 裁判例

(3) 九州総菜事件（福岡高判H29.9.7 労判1167号）

定年退職した従業員に対して、会社が再雇用後の労働条件として勤務日を月間12日もしくは16日、1日の労働時間を6時間、時給900円を提示したが、従業員がフルタイム勤務を希望していたため雇用契約の締結に至らなかったという事案

第5 再雇用の処遇①～高年齢者雇用安定法の視点

3 裁判例

(3) 九州総菜事件（福岡高判H29.9.7 労判1167号）

高年齢者雇用安定法「9条1項に基づく高年齢者雇用確保措置を講じる義務は、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件の雇用を義務付けるといった私法上の効力を有するものではないものの、その趣旨・内容に鑑みれば、労働契約法制に係る公序の一内容を為しているというべきであるから、同法（同措置）の趣旨に反する事業主の行為、例えば、再雇用について、極めて不合理であって、労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れ難いような労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の導入の趣旨に違反した違法性を有するものであり、事業主の負う高年齢者雇用確保措置を講じる義務の反射的效果として当該高年齢者が有する、上記措置の合理的運用により65歳までの安定的雇用を享受できるという法的保護に値する利益を侵害する不法行為となり得ると解すべきである」とした上で、

第5 再雇用の処遇①～高年齢者雇用安定法の視点

3 裁判例

(3) 九州総菜事件（福岡高判H29.9.7 労判1167号）

「その判断基準を検討するに、継続雇用制度（高年法9条1項2号）は、高年齢者の65歳までの「安定した」雇用を確保するための措置の一つであり、「当該定年の引上げ」（同1号）及び「当該定年の定め廃止」（同3号）と単純に並置されており、導入にあたっての条件の相違や優先順位は存しないところ、後二者は、65歳未満における定年の問題そのものを解消する措置であり、当然に労働条件の変更を予定ないし合意するものではないこと（すなわち、当該定年の前後における労働条件に継続性・連続性があることが前提ないし原則となっており、仮に、当該定年の前後で、労働者の承諾なく労働条件を変更するためには、別の観点からの合理的な理由が必要となること）からすれば、**継続雇用制度についても、これらに準じる程度に、当該定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度、確保されることが前提ないし原則となると解するのが相当**であり、このように解することが上記趣旨（高年齢者の65歳までの安定雇用の確保）に合致する。

第5 再雇用の処遇①～高年齢者雇用安定法の視点

3 裁判例

(3) 九州総菜事件（福岡高判H29.9.7 労判1167号）

また、有期労働契約者の保護を目的とする労働契約法20条の趣旨に照らしても、再雇用を機に有期労働契約に転換した場合に、有期労働契約に転換したことも事実上影響して再雇用後の労働条件と定年退職前の労働条件との間に不合理な相違が生じることとは許されないものと解される（同法3条所定の労働契約の諸原則もそのような解釈を補強するものである。）とし、「したがって、例外的に、定年退職前のものとの継続性・連続性に欠ける（あるいはそれが乏しい）労働条件の提示が継続雇用制度の下で許容されるためには、同提示が正当化する合理的な理由が存することが必要であると解する」と判示し、月収ベースの賃金の約75パーセント減につながるような提示には合理的な理由は認められないとした。

再雇用時の給与額（時給900円、週3勤務で月8万円）+ 遺族厚生年金（月8万円弱）+ 給付金（月1万5000円）により生活に破綻を来すことはなかったが、不法行為として慰謝料100万円を認容した。

第6 再雇用の処遇②～パート有期法の視点

1 パート・有期労働法のおさらい

(1) 均衡待遇(8条)

業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(職務の内容)

職務の内容及び配置の変更の範囲

その他の事情

に鑑みて、不合理な格差を禁止

(2) 均等待遇(9条)

業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(職務の内容)

職務の内容及び配置の変更の範囲

が通常の労働者と同一の場合は、差別的取扱いの禁止

第6 再雇用の処遇②～パート有期法の視点

2 判例・裁判例

(1) 長澤運輸事件（最判H30.6.1）

正社員と退職後再雇用者との待遇差が問題となった事案

職務の内容：同一

職務の内容及び配置の変更範囲：同一

その他の事情：定年退職後再雇用

第6 再雇用の処遇②～パート有期法の視点

2 判例・裁判例

(1) 長澤運輸事件(最判H30.6.1)

	正社員	H22.4.1再雇用	H26.4.1再雇用
基本給	8.9～12.7万円	10万円	12.5万円
調整給	-	-	2万円
歩合給	×	○	○
能率給・職務給・精勤手当	○	×	×
無事故手当	○(5000円)	○(1万円)	○(5000円)
住宅手当・家族手当	○	×	×
役付手当	○	×	×
時間外手当	○	○	○
通勤手当	○	○	○
賞与・退職金	○	×	×

第6 再雇用の処遇②～パート有期法の視点

2 判例・裁判例

(1) 長澤運輸事件（最判H30.6.1）

能率給・職務給・住宅手当・家族手当

- ・ 老齢厚生年金の支給を受けることができる
- ・ 老齢厚生年金の報酬比例部分の支給まで2万円の調整給支給
- ・ 正社員は幅広い世代なので、住宅・家族手当で補助する理由あり

賞与

- ・ 老齢厚生年金は①と同様
- ・ 定年前の79%であり、収入の安定に配慮
- ・ 労務の成果が賃金に反映されやすい

第6 再雇用の処遇②～パート有期法の視点

2 判例・裁判例

(2) 北日本放送事件（富山地判H30.12.19）

正社員と定年退職後再雇用社員との待遇差が問題となった事案

	正社員	定年退職後再雇用
職務の内容	担当業務 + 連絡・調整業務としてコミュニケーションの円滑化も含まれる	制作番組の企画、取材、編集その他関連業務に限定
職務内容及び配置の変更の範囲	人事異動により幅広い業務を担当する。転勤及び出向が予定	担当職務の変更予定なし 配転や転勤の実績なし
その他の事情		定年退職後再雇用

第6 再雇用の処遇②～パート有期法の視点

2 判例・裁判例

(2) 北日本放送事件 (富山地判H30.12.19)

	正社員	定年退職後再雇用
基本給	年齢給 + 職能給 月額34万9800円 年収843万3930円	時給1570円 年収322万8550円
賞与	あり	なし
住宅手当	あり	なし
裁量手当	専門型対象者に支給	専門型対象者でないので不支給
祝金	ありうる	ありうる
高年齢雇用継続基本給付金		年額48万4282円
企業年金		年額136万3313円。代行返上により給付を受けられない者は月額10万円を上限に補填

第6 再雇用の処遇②～パート有期法の視点

2 判例・裁判例

(2) 北日本放送事件（富山地判H30.12.19）

- ・ 退職まで正社員として賃金支給があったこと、老齢厚生年金の支給も予定されていることは、賃金体系のあり方を検討するにあたってはその基礎になる
- ・ **雇用保険法上、定年退職時に61%まで下がることは想定されている**

基本給：不合理とはいえない

給付金＋企業年金を加味すると、1か月平均41万円となり正社員のときよりも基本給を上回る

第6 再雇用の処遇②～パート有期法の視点

2 判例・裁判例

(2) 北日本放送事件（富山地判H30.12.19）

賞与：不合理とはいえない

- ・ 賞与は、**功労報償、生活費補助、労働者の意欲向上等**の趣旨であり、正社員と再雇用社員とで異なる扱いとしても不合理ではない
- ・ **退職金2000万円程度**を受給済
- ・ **給付金＋企業年金を加味すると、年収500万円**であり、収入安定に対する配慮がある

第6 再雇用の処遇②～パート有期法の視点

2 判例・裁判例

(3) 日本ビューホテル事件(東京地判H30.11.21)

正社員と定年退職後再雇用社員との待遇差が問題となった事案

	正社員(55歳役職定年後定年直前)	定年退職後再雇用
職務の内容	人事考課に影響する売上目標を課せられる 管理職を補佐する責任	営業活動に限定され、売上目標が達成 できない場合の人事上の負担が軽減
職務内容及び配置の変 更の範囲	配転の可能性はある	配転の可能性はあるが、運用上予定さ れていない
その他の事情	役職定年後の激減緩和措置を高額に設定 年功的性格の賃金	高年齢者雇用継続基本給付金あり 老齢厚生年金の支給開始年齢に達する 長期雇用を前提としない

第6 再雇用の処遇②～パート有期法の視点

2 判例・裁判例

(3) 日本ビューホテル事件（東京地判H30.11.21）

正社員	定年退職後再雇用
年額541万3702円 月額38万6693円	(増減あるも) 臨時社員(65歳超え)のとき 月額19万4683円(約50%) 老齢厚生年金の支給開始年齢到達 嘱託社員(60~65歳)のとき 月額21万0320円(約54%) 高年齢者雇用継続給付金をいれると63% 高年齢者雇用継続給付金、老齢厚生年金の支給開始年齢に達することは、定年退職後再雇用の賃金制度を設計するにあたり具体的な賃金額決定の基礎になりうる



乃至 に照らして不合理といえないと判断