

社会保険労務士が答える
企業の労務管理

吉山嘉久



定年後継続雇用者の労働条件
について

41

高齢者活用の取組みで、主となるのは、定年退職者の継続雇用である。先の長澤運輸事件最高裁判決で「同一労働・同一賃金」の扱いが注目されているが、継続雇用契約時の労働条件変更でも、注目する労働判決が出ており、今後の運用に留意が必要である。

1、高齢者の雇用実態

平成30年厚労省発表「60歳定年企業における定年到達者の動向」



では、継続雇用者84・4%、継続雇用を希望しない定年退職者15・4%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者0・2%となっている。この中で、「継続雇用を希望しない定年退職者」の割合に注目する必要がある。

2、高齢者雇用安定法

平成25年4月改正で、定年継続雇用契約について、「Q&A」が示されている。

Q・本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

A・高齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であつて、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条

件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高齢者雇用安定法違反となるものではありません。

3、判例

トヨタ自動車事件（平成29年9月、名古屋高裁判決）及び九州惣菜事件（平成30年9月、福岡高裁判決）の概要は表のとおりである。

（注）九州惣菜事件は、最高裁に上告されたが、不受理とする決定が出されている。

4、注目すべきポイント

2つの事件とも、高裁判決では労働者側が勝訴しているが、地裁判決では、会社側が勝訴し、会社が提示した労働条件は「合理的裁量を逸脱したもので公序良俗に反するとまでは認められない」となっていた。これが、高裁では、「継続雇用制度の導入趣旨に反する」となり、先の「Q&A」で示す「事業主の合理的な裁量の範囲の条件」如何が厳しく問われている。即ち、提示の労働条件で、「勤務形態が常用からパートに変更」「業務の内容が変更」等となる場合、これが「合理的な裁量範囲内か」が問われ、これに対して会社側が具体的に説明できない場合、労働紛争となりそうだ。

（表）

| | トヨタ自動車事件 | 九州惣菜事件 |
|-------------|---|--|
| 契約変更 | ・正社員→パート (5日/週、4時間/日) (注) 契約成立せず | ・正社員→パート (3~4日/週、6時間/日) (注) 契約成立せず |
| 業務変更 | ・事務職→シュレッダー機ごみ袋 交換及び清掃業務 | ・給与計算・決算業務→店舗決算業務のみ |
| 給与 《給与減》 | 時給1000円 (月額81,000円程度) 《減額幅不明》 | 時給900円 (月額83,750円程度) 《75%減》 |
| 判決内容 | 『高齢者雇用安定法に反する』 全く別の業務の提示は、継続雇用の実質を欠き、「通常解雇」と「新規採用」に当たる | |
| 賠償金等 | 120万円の賠償支払い | 100万円の慰謝料支払い |

働き方改革関連法の対応を進めていく中で、関連する事項として、今後留意していく必要があると思われる。

（吉山社会保険労務士事務所所長）

ホワイト企業推進社会保険労務士
協議会会員

イラスト・伊藤栄章