

# LEGAL REPORT

## 「改正高年齢者雇用安定法のもとでの紛争形態」

2011.1.17



猪木・手島法律事務所

弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月

(登録番号22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13.～ 岡山弁護士会住宅紛争  
審査会・紛争処理委員

H14.02.01～H22.03.31

岡山県建設工事紛争  
審査委員

H17.04.～H18.03

岡山弁護士会副会長

H18.05.～H21.04

日弁連ADR委員会委員

H18.08.～ 手島弁護士と事務  
所合併

H22.07.～ 岡山県収用委員会  
委員

### ■ はじめに

まず、平成18年4月1日から施行の改正高年齢者雇用安定法の復習です。

この改正法では、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化が規定されています。

即ち、定年(65歳未満のものに限ります。)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(ただし、平成25年4月1日までに段階的に引き上げ)までの安定した雇用を確保するため、

(a) 定年の引上げ

(b) 継続雇用制度(注2)  
の導入

(c) 定年の定め廃止

のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければなりません。

ただし、事業主は、労使協定により、(b)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、(b)の措置を講じたものとみなします。

そこで、多くの企業では、労使協定により継続雇用制度(実際には退職させようと再雇用する制度)の対象

となる高年齢者の基準を定めています。

### ■ 紛争形態その1(再雇用基準を巡る紛争)

そこで、労使協定で定めた「継続雇用の対象となるべき再雇用基準」および「その評価」を争う事案が、頻繁に訴訟提起されるようになりました。

このような近時の裁判の行方を判断するのに参考となる判例等を紹介したいと思います。

(1) 日通岐阜運輸事件(岐阜地裁平成二〇年九月八日判決、労働経済判例速報二〇一六号二六頁)。

Y(被告会社)は平成一八年八月に過半数組合の意見を聴取し、再雇用規程及び以下のような再雇用基準を所轄の労基署に届け出て、社内で周知措置を講じていました。

「品質関係基準」…過去一年間の所属セクション内での順応・チームワーク、車両・備品取り扱いに問題がないこと等

「人事評価基準」…過去二年間の人事評価を基準とする

判決は、Yの規模、経営状態、安全面等から一定のレベルに達した者を再雇用する制度とする必要性を認め、Yの再雇用基準は、その内容自体抽象的であるとはいえず、Xは再雇用基準を満たさないものであるから再雇用拒否に違法性はないとしました。

### (2) 大阪地裁平成22年10月1日判決(新聞記事参照)

高年齢者雇用安定法にもとづく定年後の再雇用を拒否されたのは違法だとして、労働者としての地位確認などを求めた事案。

新聞報道によると、判決では、会社が決めた複数の基準と評価を検討、「自主的・積極的に上司に協力し、補佐したか」「こなした仕事の量・質は十分だったか」などの項目で評価が低すぎたと認定し、再雇用の基準を満たしていたとしました。

### (3) 考察

再雇用の基準を完全に客観的なものに定めることができなければ、評価には主観的判断を伴うことが避けられません。

そうすると、早い段階から当該労働者に自己に対する評価を自覚させることが紛争予防の観点からも必要です。

## ■ 紛争形態その2(定年後の再雇用の雇止めを巡る紛争)

有期の再雇用契約を更新することを想定した制度の場合、期間満了後、再雇用契約を更新しないいわゆる雇い止めの形で紛争が現れます。

### (1) Yタクシー(雇止め)事件(京都地裁平成一九年一〇月三〇日決定、労働判例九五五号四七頁)

Y(債務者)における定年年齢(六〇歳)到達時(平成一六年五月)に、契約期間一年の嘱託として有期雇用契約を締結し、二回にわたり更新してきたX(債権者)が、平成一九年四月に、同年五月の嘱託契約の更新を拒否された事案。

裁判所は、XY間の嘱託契約は、ある程度の継続が期待されていたものと解するのが相当であると判断。したがって、XY間の法律関係には、解雇の法理が類推適用されるとし、雇止めをすることが著しく裁量を逸脱したものであるとして、客観的合理的理由を欠くと評価できる場合は、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解するのが相当であるとしました。

そして、本件雇止めは、解雇無効とされるような事実関係の下でなされたものといわざるを得ないから、XY間では従前の労働契約が更新さ

れたのと同じ法律関係となるべきものと解される、としました。

### (2) 京都地裁平成22年11月26日判決

定年後の再雇用で業績不振を理由に雇い止めされたのは解雇権の濫用にあたるとして賃金の支払等を求めた事案。

判決では、一定の基準を満たす者については再雇用することが就業規則上明記されていることから(労使協定でも同様)、雇用が継続されることについて合理的期待があったことを認定。

解雇の法理を適用して、解雇を回避する努力義務を尽くしたとは言えないとして、解雇権の濫用を認定しました。

### (3) 考察

定年後の継続雇用だからといって、安易な雇い止めは認められません。

高年齢者雇用安定法のもので、1年ごとの再雇用が更新されることを想定した制度の場合、基本的に65才までは再雇用制度により契約が更新される合理的期待があるものと考えする必要があります。

(2011.1.17)