

【テーマ】定年後再雇用時の労働条件

＜事件の概要＞ 会社は60歳定年としていたが、組合は、組合員であるAが定年に達したことを契機に、継続雇用及び労働条件について、団体交渉を行った。しかし、交渉が難航したため、あっせんを申請した。組合は、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」と主張したのに対し、会社は「週4日勤務、定年到達時賃金の5割程度」と主張した。

＜あっせん結果＞ あっせんにおいて、組合は、「7割を下回ることはできない」と主張した一方、会社は、「経営状態が逼迫しており、賃金は6割が精一杯である」と主張した。あっせん員からは、「賃金は労使双方で弾力的に考えること」、「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こと」を提案した上で、「できれば団体交渉で解決して頂きたい」旨述べた。その後の団体交渉において、「復帰後の賃金は定年到達時の8割を基礎として日額で定める」、「月14日以上就労とする」などを内容とする合意が成立した。

【解説】

- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）は、65歳までの高年齢者の雇用確保のため、事業主に対し、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」、「定年の定め廃止」のいずれかの措置を講じなければならないことを定めており（第9条第1項）、このうち、「継続雇用制度」には、役職・職務、仕事の内容、賃金水準等が原則として変わらない「勤務延長制度」と、いったん労働契約を終了させた後、新しく労働契約を締結する「再雇用制度」があります。
- 事業主が継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象にする必要がありますが、就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に関するものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められます。
- 「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」（平24.11.9厚生労働省告示第560号）では、再雇用の条件については、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おり、また、継続雇用後の賃金については、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必要があるとされています。
- 裁判例では、満60歳で定年退職後、同じ会社と新たに雇用契約を締結した「シニア社員」の賃金が、再雇用前の正社員の賃金に比べて約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と、これが公序良俗に違反しているとまで認めることは困難であると判示しています（X運輸事件・大阪高判平22.9.14）。

【ポイント】

- 事業主は、高年齢者の雇用確保のため、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」、「定年の定め廃止」のいずれかの措置を講じなければならない。
- 継続雇用後の賃金については、労使間の話し合いに委ねられているが、継続雇用を希望する高年齢者の就業の実態、生活の安定などを考慮し、適切なものが求められる。