

発行：税理士法人 岡本会計事務所
社会保険労務士 小木曾 伸宏
連絡先：〒561 - 0812
豊中市北条町 2-6-3
電話：06-6336-7211 F A X：06-6333-6601
e - m a i l：hoken@n-osaka.com

トラブルが増加している「定年後の再雇用」

多岐にわたるトラブル内容

定年後の再雇用（継続雇用）をめぐるトラブルが増えているようです。

トラブルの内容は「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」など、多岐にわたります。

65歳までの雇用確保措置

2006年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」では、従業員の65歳までの雇用確保措置について、(1)定年制の廃止、(2)定年年齢の引上げ、(3)継続雇用制度の導入のいずれかを義務化（ただし暫定措置等あり）しました。そして多くの企業では、(3)の継続雇用制度のうち「再雇用制度」の導入を選択しているのが実状です。

また、現在は継続雇用制度を導入し、再雇用基準を設ける場合、すべての事業場に労使協定締結が義務付けられています。（別紙参照）

裁判例は「労働者有利」の傾向に

前記の通り、「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」をめぐるトラブルが増えています。近年、労働者側に有利な裁判所の判決が相次いで出されています。

昨年2月、再雇用制度の導入に必要な労使協定が存在しなかったことなどから、「制度導入を定める就業規則は手続要件を欠いており無効」と判断され、労働者としての地位が確認され、賃金の支払いが会社側に命じられたケースがありました（横浜地裁川崎支部）。

昨年3月には、会社側の一方的な再雇用の拒否が違法であると判断され、会社側に550万円の支払いが命じられています（札幌地裁）。

気持ちよく働いてもらうために

再雇用制度を導入する場合、法律に違反するものと判断されないよう十分な注意を払うことは当然ですが、それとともに、高年齢者の方に気持ちよく働いてもらいための制度設計・賃金設計や環境づくりも必要となります。

継続雇用制度の基準等に関する協定書

株式会社 〇〇と従業員代表 〇〇は、定年後の継続雇用制度の選定基準及び運用方法に関し、以下のとおり協定する。

（継続雇用対象者の基準）

第1条 会社は、定年退職後も引き続き勤務を希望する者のうち、次の基準または条件をすべて満たす者を定年退職日の翌日に再雇用する。再雇用期間は、最高満65歳に達するまでの間とし、1年契約の更新制とする。

定年退職日までの雇用形態が正社員である者

定年退職日までの勤続年数が満5年以上である者

直近1年以内の健康診断において、診断結果に問題がない者

第2条に定める基準日から遡って、過去3年間の出勤率が、毎年80%以上である者

定年退職日から遡って3年間に、就業規則に定める減給以上の懲戒処分を受けたことがない者

定年退職日から遡って3年間の業務成績が通常の水準以上である者

会社が提示する再雇用に関する労働条件に同意する者

（基準及び条件の通知）

第2条 会社は、定年に達する者に対し、定年退職日の6か月前（以下「基準日」という。）までに、第1条の継続雇用対象者の基準及び定年後の労働条件を本人に明示し、継続雇用の可否を本人に通知する。

（再雇用契約）

第3条 第1条に定める基準を満たす継続雇用対象者が、定年以降も引き続き勤務を希望する旨を定年退職日の2か月前までに会社に申し出た場合、会社は本人と協議し、定年退職日の1か月前までに労働契約を書面にて締結する。

（契約の更新）

第4条 会社は、更新を希望する継続雇用者の契約更新の都度、契約満了日における第1条 から の基準または条件を満たすかどうかを判断し、契約更新の有無を契約期間満了30日前までに本人に通知する。

（有効期間）

第5条 本協定の有効期間は、平成 〇〇年 〇月 〇日から平成 〇〇年 〇月 〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、従業員代表いずれからも申出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成 〇〇年 〇月 〇日

株式会社

代表取締役

印

従業員代表

印