

こんなときどうする!?

「定年後再雇用」 にまつわる トラブルQ&A

定年後再雇用にともない、会社と従業員の間でトラブルになるケースが増えています。実際によくあるトラブルについて、その要因と対応策を解説します。

杜若経営法律事務所
パートナー弁護士
岸田 鑑彦

高年齢者雇用をめぐる 増える労務トラブル

高年齢者雇用安定法（以下「高年法」といいます）では、定年が60歳であっても、対象者が希望するときは65歳までの継続雇用措置を使用者に義務付けています。これに加えて法改正（令和3年4月

1日施行）により、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置を講ずることが、努力義務として設けられました。

どの企業も新規採用に苦戦するなか（仮に採用できたとしても定着前に退職してしまうことも多いなか）、高年齢者の活用が課題となっています。会社としても、定年まで勤務し会社のことをよく知

っている高年齢者に、健康でかつ問題社員でなければ、長く働いてもらいたいと考えるでしょう。

しかし高年齢者雇用、特に定年後再雇用においては様々なトラブルが生じています。

たとえば、

「なぜあの人は再雇用されたのに私は再雇用拒否なのか？」

「なぜあの人はよい条件で再雇用されているのに、私は週3日勤務なのか？」

「なぜ業務内容はほとんど変わらないのに、給与がこんなに安くなるのか？」

など、再雇用の可否と労働条件をめぐって、紛争になることがあります。

また、継続再雇用の更新上限を65歳に設定していても、実際にはそれを超えて（たとえば70歳、72歳まで）更新している実態があるなど、「なぜ私は65歳までなのか？他の人は70歳まで更新しているのに」など、65歳以上の雇用継続の期待の有無に関し、紛争になることもあります。

そのほか、徐々に体力の低下や健康状態の不安が生じたため、更新時にそれまでと異なる契約内容を提示したところ、「急に契約内

容を変えられても困る。これまでと同じ条件で更新してもらいたい」など、更新時の契約内容変更の可否をめぐって紛争になることもあります。

以下、トラブルが生じがちなポイントについて、対応策とともに解説します。

再雇用契約締結時の 労務トラブル対応

Q 半年後に定年（60歳）を迎える従業員がいます。当然、定年後再雇用を希望するものと考えていましたが、周囲には「定年になったら会社を辞める」と話しているようです。

本人が再雇用を希望しないのなら、定年後再雇用はしなくてよいでしょうか。

A 定年後再雇用も雇用契約である以上、労使双方が雇用契約を締結する意思があることが前提になります。したがって会社側の意向にかかわらず、労働者側が再雇用を希望しない場合、雇用契約は成立せず、定年退職で雇用契約は終了になります。

そのため定年前に、会社は本人に対して定年後再雇用の意思があ

るかどうかを確認します。意思表示の期限に法律上の制限はないのですが、あまりに締切りが早すぎると高年法の趣旨を没却していると指摘される可能性があるため、定年の3〜6か月前に面談などで確認するのが一般的です。

また、定年直前に「やっぱり再雇用を希望します」といわれることを防ぐために、再雇用の希望がないと回答した労働者には、確認書等で「定年後再雇用を希望せず定年退職します」といった旨を明記した文書を取り交わしておくのが安全でしょう。

「意向確認」だと、「そのときはそういう意向だったが、意向が変わった」という主張が考えられるので、定年の約3か月前には正式に再雇用の意思の有無について意思表示してもらったほうがよいと考えます。

Q

これまで勤務態度に問題はあったものの我慢して60歳定年まで雇用してきた社員がいますが、定年後再雇用はしたくありません。当社では65歳までの定年後再雇用制度があります。

どうすれば再雇用せずに済みますか？

A

再雇用しなくてよい主な場合は、①本人が再雇用を希望しない場合、②就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合、③再雇用の条件が整わなかった場合です。

労働者が定年後再雇用を希望した場合でも、就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合は、再雇用契約を締結する必要はありません。ただし、素行不良や能力不足などを解雇理由とする場合、その有効性を立証するハードルは高いといえます。

過去に問題行動があればその時点で解雇されていたはずであり、「解雇されないまま定年を迎えた」ということは、解雇理由があったとまではいえない」と判断される可能性が高いと思われます。

もっとも、無期転換後に定年を迎えた事案ではあるものの、就業規則の勤務不良に該当するとして再雇用拒否が適法と判断された裁判例もあります（49頁表の①）。

実際には、定年前の問題行動（懲戒処分歴）や職務遂行能力等を踏まえて再雇用条件を提示し、交渉した結果として再雇用条件が整わなかった、というほうが説明しやすいと考えます。

Q

当社では、再雇用後は職務内容にかかわらず、定年前の月額賃金の75%にすることにしています。この条件に納得しない従業員については、再雇用しなくてもよいでしょうか。

A

実務上は、定年後再雇用の条件をめぐってトラブルになるケースが多くあります。

たとえば、「会社が提示した条件は高年法の趣旨を没却する不当な内容だ」「同一労働同一賃金に違反する」などを理由として争われます。

厚生労働省が公表しているQ&Aには、継続雇用後の労働条件について、

● 高年齢者の安定した雇用を確保するという高年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る

● 高年法が求めているのは継続雇用制度の導入であって、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、高年法違反となるものではない

とあり、必ずしもそれまでの労働条件と同じ条件である必要はありません。

しかし、労働者側も定年後の生活設計を考えるなかで会社からの給与を見込んでいることも多く、給与額を変更するような提案をする場合には、特にトラブルになりやすい傾向があります。

そして再雇用の労働条件の設定については、そもそも不当な条件提示であるとして再雇用の締結を拒否して争うパターンと、不満はあるものの再雇用契約は締結したうえで勤務しながら、高年法やパートタイム有期労働法（同一労働同一賃金）違反を争うパターンとがあります。

(1) 再雇用拒否が違法とされた場合は？

会社が、解雇理由があると主張して再雇用を拒否したり、再雇用の労働条件が整わなかったことを理由として再雇用を拒否したりしたとします。その後、裁判になり、会社の再雇用拒否が違法だと

判断された場合には、当該労働者との関係はどのようなものになるのでしょうか？

この点について、裁判所が当事者間の再雇用契約内容を決定し、そのような再雇用契約が成立しているという形で踏み込んで判断する裁判例は見かけません。特に初回の再雇用契約の場合には、契約内容を定める手がかりが乏しいため（過去に当事者間で再雇用しているなど、契約内容について手がかりがあるのであればともかく）、裁判所としても、労働契約内容を決定することに躊躇があるのだと思われまます。

ただし、この点は、今後様々な裁判例が出てくるかもしれません。そのため、高年法違反の事実を認定したうえで、不法行為の損害賠償として使用者に賠償を命ずる形をとっています（表の②③）。一方で、定年後再雇用規定などで基本的な労働条件が定まっているような場合（たとえば週5日、1日8時間勤務、給与は定年時の9割など）には、定年後再雇用時の契約内容を決定する手がかりがあるので、そのような契約内容の再雇用契約が成立したと認定される可能性があると思われます。

したがって、定年後再雇用の労働条件は一律に定めず、個別具体的な高年齢者の状況に合わせて提案できるような形にするのがよいと考えます。

(2) 実務上の対応

定年後再雇用の労働条件については、定年直前になって急に、労働者の想定と異なる労働条件を会社が提示することでトラブルに発展することが多いようです。したがって、再雇用の意向確認をする時点で、どのような契約になりそうかという見通しを伝えられるとよいでしょう。

そして、会社が提案した再雇用条件が高年法の趣旨を没却するようなものでなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件提示であるといえるように、あらかじめ材料（証拠）を揃えておくことが重要です。「いまは年功の要素があるため基本給が高いままだが、再雇用の場合には年功の部分がなくなる」「いまの業務内容を分析したら、週4日で対応可能」「定年後は営業から離れるので、営業手当はなくなる」「この部署は世代交代をする予定なので、別の部署になる」などの情報を伝えて、労働者に定

年後どうするかを考える材料を与えたほうが、トラブルにはなりにくいと思います。

(3) 定年後再雇用契約を締結した後の紛争

会社が提示した定年後再雇用の条件に応じて労働者が合意したとしても、再雇用契約の締結後であっても、たとえばパートタイム有期労働法（同一労働同一賃金）違反であると主張して争ってくることもあり、様々な判断がなされています（表の④⑤⑨）。

したがって、とりあえず定年後再雇用の労働条件に合意さえしてくれば安心と考えるのではなく、提案した労働条件が同一労働同一賃金に違反しないかどうかも検討したうえで提案する必要があります。

契約更新時の 労務トラブル対応



再雇用はしたのですが、会社の経営状況、本人の健康状態や勤務態度がよろしくないの、次回更新時に契約内容を変更したいと考えています。

もし、本人が更新後の契約内容に合意しない場合は、雇止めにし

てよいでしょうか？ また、もしも雇止めが無効となった場合には、どのような再雇用契約が成立することになるのでしょうか？



高年法は、定年後再雇用の初回の雇用条件を65歳まで続けることを義務付けてはいません。また有期契約である以上、更新の都度、契約内容の変更を提案することは許されます。

しかし、労働契約法19条の雇止め法理の適用があるため、雇止めが違法となれば同条件で更新されたものとみなされてしまうので、初回の労働条件をどう定めるかが非常に重要です。

(1) 定年後再雇用と雇止め法理

定年後の初回の労働条件の設定と異なり、契約更新時には、定年後再雇用による有期契約の実績（手がかり）があるため、労働契約法19条の雇止め法理の適用があります。また定年後再雇用の場合、高年法の定めから、65歳まで継続雇用されることについての合理的期待が生じていると認定されやすいといえます。

そのため、使用者側が主張する雇止めの理由や、この条件変更に応じなければ契約更新できないという理由が合理性を欠き、社会通

■定年後再雇用トラブルをめぐる判例

①NHKサービスセンター事件

- 横浜地裁川崎支部(令和3年11月30日判決)
無期転換した従業員を定年後、勤務不良などを理由に継続雇用しなかったのは相当と判断。

②トヨタ自動車事件

- 名古屋高裁(平成28年9月28日判決)
定年後再雇用後の職種変更を拒否した従業員を再雇用しなかったのは不法行為に該当すると判断。

③九州惣菜事件

- 福岡高裁(平成29年9月7日判決)
定年後の極端な労働条件悪化(賃金を75%減)は、65歳までの継続雇用を義務付けた高齢者雇用安定法の趣旨に反すると判断。

④名古屋自動車学校事件

- 名古屋地裁(令和2年10月28日判決)
定年時の基本給の6割を下回る部分を違法と判断。

⑤日本ビューホテル事件

- 東京地裁(平成30年11月21日判決)
定年前後の職務内容は大きく異なり、賃金が定年時より低額でも不合理でないと判断。

⑥学究社事件

- 東京地裁立川支部(平成30年1月29日判決)
定年後の賃金7割減は業務や責任が異なり不合理とはいえないと判断。

⑦五島育英会事件

- 東京地裁(平成30年4月11日判決)
定年後再雇用の賃金(定年前の6割)は労働契約法20条に違反しないと判断。

⑧長澤運輸事件

- 最高裁(平成30年6月1日判決)
定年後に再雇用された嘱託社員に正社員に支給される手当が支給されないことは労働契約法20条に一部違反すると判断。

⑨北日本放送事件

- 富山地裁(平成30年12月19日判決)
職務内容等から定年前との基本給差(27%減)は不合理とはいえないと判断。

⑩テヅカ事件

- 福岡地裁(令和2年3月19日判決)
定年後有期再雇用契約を2度更新をした嘱託社員に対する会社の雇止めを無効と判断。

念上相当であると認められないときは、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されてしまいます。

実際に定年後再雇用を2回更新した後の雇止めについて、人員整理を含む人件費削減の抽象的な必要性があったことは理解することができものの、元従業員に対して提示した賃金額は、当時の具体的状況においてやむを得ないものであるという根拠を具体的に検討したものではないと認められない等として違法と判断された裁判例もあります(表の⑩)。

(2) 実務上の対応

ときには従前と同じ条件で契約更新したものとみなされてしまう可能性があるので、定年後の初回の再雇用契約をどう定めるかが非常に重要です。

またその際には、「これは初回の契約内容であり、本人の健康状態、業務量や業務内容の変化、会社の経営状況等を踏まえた変更があり得、双方が合意した場合に契約が更新される」などを強調し、更新の都度、円滑な交渉ができるようにしておいたほうがよいと考えます。

そして、実際に更新時に条件変更の提案をするのであれば、前もって、「新型コロナウイルスの影響で業務がなくなってしまった」

「健康状態の悪化がみられるため、勤務日数、労働時間を減らすことが必要と判断した」

「勤務態度不良(パワハラ等)」が理由で、従前の業務を行なっても行うことができなくなった」

「業務内容が非常に簡単になるため、賃金額を変更する」

など、具体的な理由を説明する必要があります。

Q 当社の有期契約の更新上限は65歳なのですが、72歳でも働いている人がいます。今回、ある従業員を更新上限65歳で契約終了する旨を伝えたら、他の人は72歳でも働いていると指摘してきました。どのように対応すればよいでしょうか。

A 高年法を理由とした継続雇用の合理的な期待は「65歳まで」といえるかもしれませんが、会社の運用上、それを超えた継続雇用の実態があれば、65歳以上の継続雇用の期待が生じていると判断されるリスクが高まります。単に「更新上限が65歳だから」という理由以外にも、更新をしない理由(更新されている人は特殊な業務を行なっている、あなたは懲戒処分があったなど)を説明することで、誤解が生じないようにする工夫も必要になります。

＊ ＊ ＊

このように高年齢者雇用をめぐる紛争は多岐にわたりますが、高年齢者雇用を検討するにあたっては、会社側の事情だけでなく、高年齢者である従業員の気持ちも十分に配慮する必要があります。

「生活のために働かなければならない」「会社を辞めても特にやることがないので、慣れた仕事を健康な限りは続けたい」「私はもう疲れた。できることなら早く会社を辞めたい」など、高年齢者の意向は様々です。

労使のコミュニケーションを良好に保つことが、トラブル回避には重要です。

さしだ あきこ 使用者側労務専門弁護士として、訴訟、労働審判、労働委員会等あらゆる労働事件の使用者側代理を務める。また、人事担当者等を対象とした研修、セミナー講師を多数務める。