

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」
「労使協定」は
こうつくる

76

定年後再雇用規程（一部）

定年後再雇用においては、期間中や更新時の、賃金の引下げをはじめとする労働条件の変更が容易ではない等の問題があります。そこで今回は、定年後再雇用規程について、その留意点を解説します。

弁護士

田村

裕一郎

弁護士

古田裕子

掲載テーマ

2月号…子の看護等休暇に関する規定（改正対応）

3月号…介護休業および介護両立支援制度等の説明書兼意向確認書

4月号…名刺取扱規程

5月号…定年後再雇用規程（一部）

6月号…選択的週休3日制に関する規程

① 定年後再雇用の 実務における留意点

定年後再雇用とは、高年齢者雇用安定法（以下、「法」といいます）において求められている高年齢者雇用確保措置の1つです。

実務的には、60歳定年のあと、1年間の有期雇用契約（再雇用契約）を締結し、65歳まで更新する仕組みとすることが多いです。

それ以外の高年齢者雇用確保措置には、定年年齢の65歳までの引上げや定年の廃止があります。

定年後再雇用において、使用者が、再雇用社員の能力が賃金に見合っていないとして、賃金の引下

げを希望する場合もあります。

しかし、定年後再雇用は、有期雇用契約ですので、契約期間中に使用者が一方的に賃金を引き下げられる仕組みを有していないことが多いです。

また、契約更新時に使用者が賃金の減額を提案したとしても、再雇用社員が同意しなければ賃金の減額はできません。

さらに、再雇用契約にも、労働契約法19条の規制（一定の更新の期待がある有期雇用契約について、客観的合理性および社会通念上相当性が認められないかぎり、更新拒絶（雇止め）は認められないという規制）は適用されると考

えられているため、再雇用社員が賃金の減額を拒否したことを理由として雇止めすることは容易ではありません。

以上のとおり、定年後再雇用においては、65歳までの間において、賃金を引き下げることが容易ではないため、当初の定年後再雇用契約（1年目）の締結時において、賃金額を適正な金額に設定しておくことが重要です。

② 本書式作成にあたっての 留意点

(1) 定年後再雇用（第1条）

定年後再雇用は、希望者全員を対象とする必要があります。ただ

し、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除きます）に該当する場合には、再雇用しないことができるとされています（厚生労働省『高年齢者雇用安定法Q&A』）。そのため、本書式においてもこれらの場合を除外しています。

(2) 手続き（第2条）

定年後再雇用は、前述のとおり希望者全員を対象とする必要があるため、定年前に希望の有無を確認しておくべきです。

定年後再雇用規程

本規程は、会社における定年後の再雇用制度について定めるものである。

(定年後再雇用)

第1条 会社は、就業規則第〇条（定年）の規定に従い、定年退職する従業員が希望する場合、定年後に、1年の有期雇用契約を締結し、65歳に達する日の属する月の末日を限度に、再雇用社員として再雇用する。ただし、次の事由に該当する場合を除く。

- ① 心身の故障のため業務に堪えられないと認められる場合
- ② 勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ない場合
- ③ 就業規則第〇条（解雇）、第〇条（退職）に定める事由に該当する場合

(手続き)

第2条 従業員は、定年後再雇用を希望する場合、定年退職日の〇か月前までに、会社所定の書式を提出して申請するものとする。

2 会社は、前項の申請を受けて、従業員の希望、能力、経営状況、業務量等を考慮して、従業員に対し、定年後再雇用時の労働条件について提示するものとする。

(略)

(更新)

第3条 再雇用社員が、第1条各号の事由に該当しない場合であって、更新を希望する場合、再雇用契約を原則として1年間更新する。ただし、65歳に達する日の属する月の末日を限度とする。

2 前項の更新にあたって、会社は、再雇用社員の希望、能力、経営状況、業務量等を考慮し、再雇用社員に対し、更新時の労働条件について提示するものとする。

(略)

(配転)

第〇条 会社は、業務上必要がある場合に、再雇用社員に対して、就業場所および業務内容の変更を命ずることがある。

(略)

また、定年後再雇用は、定年前と同一の労働条件にしなければならぬわけではありません。使用者における業務量や再雇用社員の希望や能力等を踏まえて、再雇用における労働条件を提示すること

になります。一般的には、定年前より賃金額が下がることが多いですが、法に反せず、かつ同一労働同一賃金の規制に反しないことが重要です。特に、定年前と同じ業務を担当させる場合、同一労働同

一賃金の規制に反するリスクが高まりますので、注意すべきです。

(3) 更新時（第3条）

更新時も、定年後再雇用の初回契約時（第2条第2項）と同じ文言を用いています。理由は、合意

によって労働条件を変更することは可能であり、また、加齢の影響等によって、再雇用社員側も業務の軽減を希望する場合もあり得るからです。

もっとも、前述のとおり、更新時に一方的に労働条件を引き下げるとは困難ですので、運用上、「交渉不成立」労働条件の合意ができないことを理由として、雇い止めをすることは非常にリスクが高いことを念頭に置くべきです（そのため、繰り返しになります）。初回契約の労働条件の提案内容を慎重にすべきです。

(4) 配転について

再雇用社員については、配転がないとの契約内容になっていることも少なくありません。しかし、65歳までの5年間という期間を考慮すると、就業場所や業務内容を変更する必要性が生じる可能性は低くはありません。そのため、再雇用社員についても配転命令権は定めておくべきと考えます。

この場合、労働条件通知書における「変更の範囲」をどのように記載するかが問題となりますが、同一労働同一賃金を考慮して、「変更の範囲」を正社員よりは限定しておくべきと考えます。●