

「はい、こちら企業の労働110番です」。お電話は、製造業を営む会員事業場の人事総務部長様からのご相談でした。

「わが社は60歳定年、その後65歳までの再雇用制度を採用していますが、1年ごとの有期契約更新時の労働条件の変更や、当該変更の同意を得られな

名北協会相談員日誌 178

これが「企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会 受験対策講座室長
社会保険労務士 奥村 孔子

定年後の再雇用契約における 条件変更・雇止めについて

の賃金の減額や職種の変更等に同意をした場合は、更新後の労働条件の変更が可能で、しかし、労働者が会社側の変更不同意を示さず、結果として雇止めが問題となる場合は、以下の点により多くのケースで、労働条件の変更も雇止めもできず、雇用契約が更新されてしまうということになっています。

つまり、労働契約法において「当該労働者において当該有期労働契約の期間満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められ、かつ、使用者が当該申し込みを拒絶すること、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念

上相当と認められない場合」については、「使用者が、労働者の更新の申し込みに対し同一の労働条件で承諾したことが擬制される」とされているのです。

すなわち、高年齢者雇用安定法により、定年後再雇用されている65歳までの労働者については、継続雇用制度の

導入等の高年齢者雇用確保措置が使用者に義務付けられており（さらに70歳までの就業確保についても努力規定が設けられている）、契約期間の満了時に契約が更新されるものと期待することについては「合理的な理由がある」と解されます。そして一方、使用者側の拒絶は、就業規則上の解雇事由に準じた事由に該当しない限り認められず、実際の運用においても（過去の判例等からも）、労働条件変更の「合



理的理由・社会的相当性」のハードルは非常に高い、ということがわかります。

では、どのような場合に労働条件の変更や不同意における雇止めは可能でしょうか。

まずは、条件変更並びに不同意の場合の雇止めについて、客観的な合理性があることが必要です。例えば、従来の業務量・責任の範囲が減少し、周囲の状況に鑑みても、賃金とのバランス

がとれなくなった。あるいは、会社の業績が悪化し、事業の縮小・賃金カットが行われ、過去にこのような状況下で、再雇用者の賃金減額変更が行われた等の実績がある等。

次に、事前に合理的な再雇用後の評価基準制度や賃金決定制度等の制度設計（できれば具体的な評価や数値化データがあるもの）が準備されていること等が非常に重要になります。個々に恣意的に決定されるようなものではなく、公平性・透明性が担保されており、「評価に応じた賃金決定が行われる」ということがしっかりと周知されており、就業規則や個々の契約書に明記されていること。

そして何より、普段から、業績不振、勤務態度不良、健康状態に問題がある等の事情がある場合は契約更新しないこともあり得る、ということを経営規則（再雇用規定）や契約書に明記する等して、再雇用後の契約は必ずしも無条件で更新されるものではないということが従業員に認知されていることが大切です。

今回のご相談では、事前に再雇用者本人と十分に協議をし「本年度評価のどのような点での改善が必要で、実績がどれ位低下したために給与を見直す」等の合理的理由を丁寧に説明した上で、減額幅を少し緩和する措置がと

られたことや、会社の業績不振による一部事業の縮小が行われたこともあり、本人も納得の上での契約更新となったとのことでした。

死亡年齢最頻値が男性88歳、女性93歳とまさに「人生100年の時代」、高齢者の65歳からの約25年間という時間の使い道を、もっと真剣に社会全体で考えなければならないと思います。生産年齢人口は6割を切り、帝国データバンクによると、人手不足と感じている企業は51・7%に及んでいます。高齢者の就労は、企業側にとっても、高齢者自身にとっても、何より日本社会にとっても不可欠なものであることは間違いありません。しっかりと制度構築の必要性を痛感します。

当協会では人事労務のスペシャリストである「社会保険労務士」の受験対策講座を開講しています。社会保険労務士はさまざまな法律を駆使し、また法改正に対応し会社や社員に必要な制度設計の提案や実施を可能にします。難しい時代の舵取りにはこのような知識をもった人材の配置がとて重要になります。ぜひ、資格取得に向け、社員の皆さんの背中を押してみたいかがでしょうか。



労働受合
験総
保試策
会士対座
社務験講

イラスト・木村武司