

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

判例から見る
労働トラブルの
防止対策

151



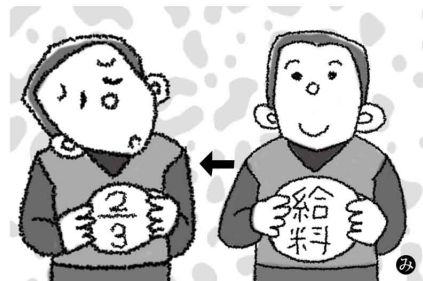
定年後再雇用者の労働条件変更

1、定年後の継続雇用

定年後の継続雇用方法として、多くの企業において、労働者と有期雇用契約を締結し65歳まで更新を繰り返す制度を採用しています。雇用契約更新の際に、会社が業務量の減少等を理由として、労働者に労働時間や賃金を見直す旨申し入れたところ、労働者がこれに同意しない場合、会社は契約を更新しないこと（契約の終了、雇い止め）ができるのか。横浜地裁令和6年6月27日判決の西田通商事件ではこの点が争われました。

2、労働条件の変更

Xは平成20年1月に織物・繊維製品の生産・輸入・販売等を行うY社に入社し、令和元年7月31日に定年を迎え、Y社の定年後再雇用制度により同年8月1日から1



年間の雇用契約を締結し、翌年、契約更新されました。Xの定年後2年間の出勤日数と基本給は定年時と同じでした。

令和3年、Y社はXに対して、次の契約更新にあたり、出勤日数と基本給を従前の5分の3とする内容に労働条件を変更したいと申し入れたところ、Xはこれを拒否し、Y社に対して、従前通りの労働条件で契約更新を希望することを通知しました。これに対して、Y社は新規の雇用契約を締結しない（契約更新しない）旨を通知したため、Xが裁判所に労働契約上の地位確認を求めたという事案です。

3、労働契約法第19条

裁判においてY社は、本件は、更新後の雇用契約の出勤日と基本

給という労働条件について合意できず契約成立に至らなかったものであり、Y社がXからの更新申込みを拒絶したものではないのだから、労働契約法第19条の雇い止めの法理は適用されないと主張しました。

確かに労働条件の合意がない以上、更新後の契約は成立しないともいえそうですが、裁判所は、この場合も、「（XとY社の）いずれが先に条件を提示したかはさておき、Y社は、労働者であるXによる有期雇用契約の更新の申込みを拒絶したものというべきである」から本件雇止めについて、労働契約法第19条が適用されると判断しました。

4、裁判所の判示

そして、Y社による勤務日数と基本給を従前の5分の3とする内容の更新後の労働条件の提示について、「Xが家計を維持することには困難というべきであり、本件雇い止めの当時のXの年齢に鑑みても、Xが新たに就職先を探し、Y社での勤務のない曜日や時間帯に就労して家計を維持することは必ずしも容易なこととはいえないから、Y社が提示した労働条件は、Xに対する不利益の程度が著しく、不合理なものといわざるを得な

い」としたうえで、Xが「継続雇用期間の終了時まで雇用が継続されるものと期待することについて、合理的な理由が認められることを踏まえても、本件雇い止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない」として、「本件雇止めは無効」、「労働契約法第19条柱書後段により、本件雇用契約は、従前の労働条件と同一の労働条件で更新されたとみなされる」と判示したので

5、解説

本件裁判例によっても、労働者の同意を得られない限り、定年後再雇用者の労働条件が定年前と同じでなければならぬということではありません。会社の業績、業務量、再雇用労働者の業務遂行能力等に変動が生じ、再雇用者の労働条件を見直す必要が生じるとしています。そのような場合は、会社は、再雇用者に対して一方的に変更後の労働条件を提示するのではなく、合理的な変更内容を慎重に検討したうえで、労働条件変更の必要性和合理性を丁寧に説明して、再雇用者の同意を得られるよう努力することが求められるといえます。

（森法律事務所 所長）

イラスト・源 安孝