

2023年12月1日  
弁護士 宮 沢 孝 児

## 第1 総論

- 1 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という。）上の「高年齢者」とは何歳以上の者をいうか。いわゆる「高齢者」とは異なるのか。
- 2 「定年」と労働契約の期間の違いは何か。
- 3 「定年制」は年齢による不合理な差別ではないか。
- 4 高年法が定める「高年齢者雇用確保措置」とは、どのような内容か。
- 5 高年法（2021年4月改正）が定める「高年齢者就業確保措置」とは、どのような内容か。
- 6 「高年齢者就労確保措置」と「高年齢者雇用確保措置」は何が違うのか。
- 7 継続雇用制度下で、正社員と比べて仕事の内容は変わらないにもかかわらず、賃金水準が引き下げられ、雇用条件が悪化している場合、「同一労働同一賃金」に反するのではないか。引き下げを無効とするためには、どのような法律、条文を根拠とするべきか。

#### 事例

Xは、信販会社であるY社に35年以上にわたり雇用されてきた労働者でありA労働組合の組合員である。

Y社との間の労働問題についてB弁護士に相談している。

定年直前のXの基本給は、30万円、住宅手当4万円、家族手当3万円、皆勤手当3万円、賞与は年2回で1回あたり平均50万円（年収580万円）であった。

Y社は、2004年高年法改正を契機として65歳までの継続雇用制度を導入し、再雇用規程に再雇用後の具体的な労働条件を規定し、雇用延長に関する基準により65歳までの継続雇用制度の対象者を制限した。

2013年の高年法改正により、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることになった後も、労使協定に基づいて別紙の対象者基準1を設け、経過措置として、65歳までの継続雇用制度の対象者を制限している。

2021年4月に高年法が改正されたことを踏まえ、2023年1月、70歳までの継続雇用制度を導入し、再雇用規程を改訂し、別紙の対象者基準2を設けて70歳までの継続雇用制度の対象者を制限している。

## 別紙

### 対象者基準 1

#### 第●条

1 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

①過去3年以内の成績評価の平均がB以上であること

②懲戒処分を受けていないこと

③直近の産業医による健康診断を受診し、その結果及び産業医の診断を基に、勤務の継続に支障がない健康状態であると認められること

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

2013年4月1日から2016年3月31日まで	61歳
2016年4月1日から2019年3月31日まで	62歳
2019年4月1日から2022年3月31日まで	63歳
2022年4月1日から2025年3月31日まで	64歳

### 対象者基準 2

第△条 この規程において「65歳以後再雇用」とは、定年後再雇用され65歳に達した者が、第○条に定める基準を満たし、かつ本人が希望した場合に、65歳以後引き続き再雇用し、70歳に達する日までを限度として雇用を継続する制度をいう。

第○条 この規程における65歳以後再雇用の対象者は、65歳到達時において次の各号に定める基準を全て満たし、65歳以後再雇用を希望する者とする

①過去3年以内の成績評価の平均がB以上であること

②懲戒処分を受けていないこと

③直近の産業医による健康診断を受診し、その結果及び産業医の診断を基に、勤務の継続に支障がない健康状態であると認められること

## 第2 再雇用拒否

- 1 Xは2023年4月をもって、60歳となることから、Y社への再雇用を希望した。Y社は、かねてからA労働組合を嫌忌していたこともあり、Xの過去3年以内の成績評価の平均がB以下であることを理由に、対象者基準1に基づき再雇用を拒否した。Xは、どのような理由でかかる再雇用拒否を争えるか。
  
- 2 再雇用拒否の有効性を争うため、Xから相談されたA労働組合、B弁護士としては、どのような具体的手段をとるべきか。
  
- 3 1の場合で、Xが取引先にY社の機密情報を漏洩していたことからY社の就業規則の解雇事由に該当していた場合、Xは、どのような理由で、かかる再雇用拒否を争えるか。
  
- 4 1の場合で、Xがもともと有期雇用であり、更新を続けていた場合、Xはどのような方法で、Y社の再雇用拒否を争えるか。
  
- 5 1の場合で、Y社がそもそも継続雇用制度も、他の高年齢者雇用確保措置も取っていない場合、Xは、どのような理由で、かかる再雇用拒否を争えるか。
  
- 6 Xは2023年4月をもって、65歳となるが、Y社が70歳までの継続雇用制度を導入したことを踏まえ、Y社への65歳以後再雇用を希望した。Y社は、Xの成績評価の平均がB以下であることを理由に、対象者基準2に基づき再雇用を拒否した。Xは、どのような理由でかかる再雇用拒否を争えるか。

### 第3 再雇用後の雇止め

- 1 Y社は、2019年4月にXを期間1年として再雇用し、以後更新したものの、4年を経過する2023年4月の段階（Xは64歳）で、Xの過去3年以内の成績評価の平均がB以下であることを理由に、対象者基準1に基づき雇止めを行った。Xは、かかる雇止めを争えるか。
  
- 2 Y社は、2021年4月にXを期間1年として再雇用し、以後更新したものの、2年を経過する2023年4月の段階（Xは62歳）で、1と同様の理由で、対象者基準1に基づき雇止めを行った。Xは、かかる雇止めを争えるか。
  
- 3 Y社は、2018年4月にXを期間1年として再雇用し、以後更新したものの、5年を経過する2023年4月の段階（Xは65歳）で、1と同様の理由で、対象者基準1に基づき雇止めを行った。Xは、かかる雇止めを争えるか。
  
- 4 3の場合、Xは、無期転換ルールを主張することはできるか。Y社が①更新上限条項を設ける、②第二定年制を設ける、③有期雇用特別措置法の特例を利用するなどしてきた場合、それぞれ、どのように対応すべきか。
  
- 5 Y社は、2023年4月（Xは65歳）、70歳までの継続雇用制度を導入したことを踏まえ、Xを期間1年として65歳以後再雇用し、以後更新したものの、2026年4月の段階（Xは68歳）で、1と同様の理由で、対象者基準2に基づき雇止めを行った。Xは、かかる雇止めを争えるか。

#### 第4 雇用条件

- 1 Y社は、かねてからA労働組合を嫌忌していたこともあり、再雇用規定に基づいて、Xの担当業務を従前の業務の中でも簡易な業務に限定し、パートタイム（所定労働時間5時間、週4日勤務）で、賃金は時給1000円、賞与なし、諸手当はなし（年収約100万円）という提示をしてきた。Xとしては、どのような理由で、かかる条件提示について争うべきか。
  
- 2 1の場合で、Y社が、Xの担当業務をこれまでしてきた業務と異なる清掃業務として提示してきた場合、Xは、どのような理由で、かかる条件提示について争うべきか。
  
- 3 1、2において、Xは、Y社が提示した再雇用の労働条件に納得できなかったため同意しなかったところ、Y社は、Xの再雇用を拒否した。  
Xから相談されたA労働組合、B弁護士としては、どのような具体的手段をとるべきか。
  
- 4 Y社は、再雇用規定に基づいて、Xの担当業務を定年前業務と同じ業務とし、基本給20万円、賞与は年2回で1回あたり平均20万円、諸手当はなし（年収280万円）という提示をしてきた。Xは、どのような理由で、かかる条件提示について争うべきか。
  
- 5 4において、Xは、Y社が提示した再雇用の労働条件に納得できなかったため同意しなかったところ、Y社は、Xの再雇用を拒否した。  
Xから相談されたA労働組合、B弁護士としては、どのような具体的手段をとるべきか。