

NSRにゅーす

社会保険労務士法人NSR

大阪オフィス tel 06-6345-3777

神戸オフィス tel 078-371-5120

希望者全員を65歳まで再雇用義務化

～平成23年12月14日厚生労働省、労働政策審議会に素案を提示～

厚生労働省は厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴い、65歳まで希望者全員を再雇用するよう企業に義務づける新たな高年齢者雇用対策実施に向けて、素案を労働政策審議会に提示しました。通常国会で法改正を行い2013年度から実施する方針です。改正法が成立すれば、企業にとっては人件費負担増となり、定年後の再雇用を拒否することによる解雇をめぐる労使紛争も増加すると思われます。また中小企業に猶予措置が設けられるとしても、65歳まで再雇用義務化に向けての対応策と、労使紛争を未然に防ぐ意味から、現在の継続雇用制度の運用について見直しを行うことが望まれます。

◆継続雇用をめぐる最近の労働判例

<p>トーホーサッシ事件 (福岡地裁 H23.7.13決定)</p>	<p>60歳定年再雇用後の雇止めが無効とされた事案。 雇用継続制度に関する労使協定が公表されておらず、周知がされていないため、再雇用基準を雇止めの要素として考慮することは相当とされなかった。少なくとも労働者の就労状況がこれまでに比べて大きく衰えたことを認めるに足りる確かな疎明資料はなく、また会社の経営状況がこれまでと比し大きく変動し、ワークシェアリング等の解雇回避努力を行っても、雇用の継続ができなかったとまでは認め難いから、本件雇止めに合理的な理由があるとは認められないとして雇止めを無効とした。</p>
<p>津田電気計器事件 (大阪高裁 H23.3.25判決) (一審 大阪地裁 H22.9.30判決)</p>	<p>継続雇用規程の選定基準の適法性と再雇用拒否を争った事案。 対象者選定基準も、継続雇用規程もいずれも公序良俗に反せず違法無効とはいえないとした。継続雇用制度は、継続雇用希望者の継続雇用希望の意思表示により直ちに成立するのではなく、その後の企業の査定の結果通知をもって初めて継続雇用契約の成否が決まることを明らかにした上で、労働者が対象者基準を満たす限り会社が継続雇用を不承諾とするのは権利濫用に当たり、労働者との間で継続雇用契約は成立したとすべきと判断した。</p>
<p>日本ニューホランド事件 (札幌高裁 H22.9.30判決) (一審 札幌地裁 H22.3.30判決)</p>	<p>60歳定年再雇用拒否と不法行為を争った事案。 札幌高裁は、定年後再雇用拒否は高年齢雇用安定法の趣旨に反するとして、会社側に550万円の支払いを命じた地裁判決に対する会社側控訴を棄却した。希望者全員が再雇用される中、労組委員長を務めた原告だけが拒否されたことにつき、「不利益を与えるものと推認され、権利濫用による不法行為」と認定して、賠償を求めた初めてのケース。</p>
<p>宇宙航空研究開発機構事件 (東京地裁 H19.8.8判決)</p>	<p>60歳定年再雇用拒否を有効とした事案。 定年退職前直近5年間の人事考課において総合評価Eが3回以上あったことを理由に再雇用を拒否したことについて、原告が執着していた研究内容は、機構において当面必要とするものではなかったこと、具体的な成果を上げた様子も窺えないこと、また原告の証拠調べの経緯から「やや人の話を聴かず、その結果思い込みの強い傾向が窺え、これが原告における研究内容に関する自己主張の強さ、固さにも表れているところと解される。この点が是正されない限り招聘職員として再雇用したとしても、被告が期待する業務推進は期待できないのであるから…」機構が人事評価を踏まえ、再雇用拒否をしたことはやむを得ないと判断した。</p>