



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 生涯現役社会と言われ、定年後もできる限り働く時代になりましたが、様々なトラブルもあるようです。どのようなトラブルがあるのでしょうか？

A 有名な例に「トヨタ自動車事件」があります。トヨタ自動車を定年退職した社員が定年後再雇用に命じられた仕事が「シュレッダー機のゴミ袋交換及び清掃」であったため、本人が納得せず再雇用を拒否し告訴した案件です。

平成25年改正の高年齢者雇用安定法は、定年制（60歳未満は禁止）を採用する場合、①～③いずれかの措置が必要と定めています。

- ①65歳までの定年の引上げ
- ②65歳までの継続雇用制度の導入
- ③定年の定め廃止

※②の場合、改正前に労使協定を結んでいれば、基準に該当しない者は、年金受給開始年齢以後は65歳以下でも継続雇用を拒否できる経過措置あり。

昭和28年7月1日生まれの控訴人（原告）は、大学卒業後トヨタ自動車（以下「会社」という）に入社し事務職に従事、定年時は主任で年収9,808,700円。（主任クラスで約1,000万円の給与が支払われるなんて、ちょっとビックリです）この原告の再雇用の条件は、1年契約で更新なし、1日4時間パート、時間給1,000円、賞与を支給することがあるという契約でした。

会社は②の措置を導入し労使協定を結んでいます。協定では従来の再雇用基準を充たさないが普通解雇するまでには至らない従業員については、定年後再雇用就業規則に基づく通常の再雇用契約（スキルドパートナー）ではなく、パートタイマー就業規則に定める職務を提示する、となっていました。そのため、会社は更新なしの1年契約パートを提示しても良いと考えたのだと思います。

会社がこのような判断をした背景としては、控訴人が同僚に暴行を加え、傷害を負わせるなどの

事件を繰り返し起こしていることから、定年までは面倒を見るが定年後の再雇用はしたくないし、受け入れる部署も仕事もないという事情があったからでした。

しかし、原告はスキルドパートナーとして再雇用される地位にあると主張し、地裁と高裁と二度争われました。

地裁では選定基準不相応な点や選定手続き違反もなく、原告の勤務態度や職務遂行能力が再雇用基準を充たしていないためであるとし、請求を棄却しました。

ところが、高裁では地裁とは全く異なる判決がでました。改正高年法の趣旨は、年金の支給開始年齢が引上げられることにより、無年金・無収入の期間の発生を防ぐために、老齢厚生年金の報酬比例部分に到達した以降の者に限定して労使協定に定める基準を用いることができるとしています。そのため、基準を満たさない従業員においても60歳～61歳までの1年間は全員に対して継続雇用の機会を適正に与えるべきとされました。

60歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことは許されますが、全く別個の職種に属する性質の異なったものである場合には、継続雇用の実質を欠き、退職させる目的で本人が断るような仕事を提示したものとして、不法行為と認定されうるといことです。

では、同僚に暴行を加え傷害を負わせたり、暴言を繰り返すような従業員に対してはどうしたらよいかと迷われると思いますが、その都度懲戒処分をし、場合によっては解雇すべき事案です。それでもあえて解雇せずに定年まで雇用した以上、定年時に解雇が可能となるようなその他の事情がない場合は、再雇用する義務を果たさなければならぬと結論づけたと考えられます。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980