

POINT 就業規則で定年を定めておきながら、その後も雇用を継続する旨の個別合意は認定されるか

【あらまし】

- ①XはH18.9にY社常務執行役員の任を解かれ、調理部顧問に配属された後、H20.1.17にY社の定年(満60歳)に達した。
- ②Xは同年2月以降も従前どおりの労務の提供を続けたが、Y社はXの給与を同年4月分以降から引き下げた。
- ③Y社は、H20.10.22、Xに対し同月31日付で顧問契約を解除する旨の通知を行った。
- ④そこで、XはY社に対し、上記解雇が無効であるとして労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、および違法解雇等を理由とする不法行為に基づく330万円の損害賠償を求めて本訴を提起した。

【結果】

本件顧問契約の法的性質については「労働契約」と解し、同労働契約について、Y社において60歳を超えて雇用される者が多数いたこと、Xの給与の引下げが定年に達した2か月後に行われたこと、Y社代表取締役がXに対し65歳になるまで使用することを考慮している旨を伝えたこと等よりすれば、少なくとも60歳を超えて雇用を継続する旨の合意があったとした上で、本件解雇には客観的合理的理由がないとして、Xが労働契約上の地位を有することを確認するとともに違法解雇等を理由とする44万円の損害賠償を認められた。

【要点】

- ①Xが調理部顧問に配属されるにあたって、退職の意向を示したとか退職の合意をしたことをうかがわせる事情は何もなく、退職金が支払われたという事情もないので、Xを調理部顧問に配属させたのも、従来の労働契約に基づくものというべ

きである。

- ②Xの職務の性質に加え、平成20年3月31日当時、Y社には定年である60歳を超えて雇用される者が多数いたこと、Xの給与が42万から30万に引き下げられたのは、Xが定年に達した平成20年2月ではなく、同年4月分の給与からであることに加え、Y社の代表がXに65歳になるまで使用することを考慮している旨を伝えていたことに照らすと、上記労働契約は少なくとも60歳の定年後もXの雇用を継続する旨の合意がされていたというべきである。
- ③平成20年10月31日付けのY社の解雇通知は客観的に合理的な理由があったものとは認めがたく、これは解雇権の濫用として無効というべきである。

【解説】

「定年制」とは、労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度のことをいいますが、この定年制は一般的に合理性を有するものとされています。今回は定年が60歳でその後も引き続き、労務の提供がなされ、それに対し、賃金が支払われていましたので、定年後においてもXとY社間で労働契約が存在していたことは明らかですが、それが定年により再度雇用契約が締結されたのか、あるいは定年前後で労働契約が存在しているものであるのかが問題となりました。

【アドバイス】

定年後再雇用制度を導入している会社は、定年に達する前に、定年後も引き続き労働の意思があるか、勤務日数や勤務時間など、働き方に対して要望があるかを面談等でアヒックした上で、新たな雇用契約を締結する必要があります。就業規則に則った手続きを踏まずに定年後も雇用した場合、同条件で継続したものとみなされ、定年前の賃金の支払い義務が生じますので注意が必要です。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>