

### 第3 高裁が定年退職前の業務と全く別個の職種に属する業務を提示することは許されないとしたことは、高年法の趣旨に反すること

#### 1 高年法の趣旨に関する高裁の判断

##### (1) 高裁の判断

高裁判決は、高年法の趣旨からすると、従業員を定年後に継続雇用するにあたって、定年退職までの職務内容と全く別個の職種に属する職務内容を提示することは、従前の職種全般について、適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、許されないとししました。

##### (2) 高年法の趣旨に反する判断であること

しかしながら、高年法の趣旨は、年金の支給開始年齢が引き上げられたことに伴って、定年退職後、給与収入も年金収入も得られない期間が発生することを防ぐことにあります。

かかる高年法の趣旨からして、高年法が、定年退職までの職務内容と全く別個の職種に属する職務内容を提示してはならないとしていると解釈することはできません。

そのため、高裁が、高年法を前提に、定年退職者に定年退職までの職務内容と全く別個の職務内容を提示することが許されないと判断したことは、高年法の趣旨に反しているといえます。

以下で詳述します。

#### 2 高裁は、定年退職前と継続雇用後の職務とが別個の職種に属することを理由に、継続雇用の機会を適正に与えたとはいえないと判断したこと

##### (1) 高裁は、到底容認できないような低額の給与水準や定年退職前と全く別個の職務内容を提示することは、高年法の趣旨に反して許されないとしたこと

高裁は、高年法が、定年退職者のうち、希望者全員に継続雇用の機会を適正に与えることを求めていると判断しています。そして、継続雇用の機会を適正に与えることの意味について、高裁は、「容認できないような低額の給与水準」や「労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容」を提示した場合には、機会を適正に与えたとはいえないとしています。

すなわち、高裁の判断は、定年退職者が継続雇用を希望する場合、給与水準と職務内容の点からみて適正な内容の継続雇用の機会に与えるべきであると判断しています。

高裁判決の判決文の一部引用

事業者においては、労使協定で定めた基準を満たさないため61歳以降の継続

雇用が認められない従業員についても、(中略) その全員に対して継続雇用の機会を適正に与えるべきであって、……

(中略)

提示した労働条件が、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反するものであるといわざるを得ない。

そのうえで、職務内容の点について、定年退職前と継続雇用後の職務とが「全く別個の職種に属するなど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いて」いるものであり、そのような職務内容を提示することは許されないと判断しました。

高裁判決の判決文の一部引用

上記の改正高年法の趣旨からすると、被控訴人会社は、控訴人に対し、その60歳以前の職務内容と異なった職務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような職務内容を提示することは許されないと解すべきである。

このように、高裁は、継続雇用を希望する定年退職者全員に対し、到底容認できないような低額の給与水準や定年退職前と全く別個の職務内容を提示した場合には、継続雇用の機会を適正に与えたとはいえず、高年法の趣旨に反して許されないとしました。

(2) 本件について～給与水準は適正であると判断したこと

高裁は、本件従業員に提示された給与水準については、高年法の趣旨からして、到底容認できないような低額の賃金水準ではないと判断しました。

高裁は、本件従業員に提示された給与水準は、127万1500円であると認定しました。

そのうえで、同額は、老齢厚生年金の報酬比例部分の約85%にあたる金額であり、「到底容認できないような低額の給与水準」であるとはいえないと判断しました。

高裁判決の判決文の一部引用

被控訴人会社が控訴人に対して提示した給与水準は、控訴人がパートタイマーとして1年間再雇用されていた場合、賃金97万2000円(4時間×243日×時給1000円)の他に、賞与として年間29万9500円が支給されたと推測されることが認められるから(弁論の全趣旨)、控訴人が主張する老齢厚生年金の報酬比例部分(148万7500円)の約85%の収入が得られることになる。

(中略)

上記の給与等の支給見込額に照らせば、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であるということはいえない。

このように、高裁は、本件従業員に提示された給与の額は、到底容認できないような低額な給与水準であるとはいえないと判断しました。

(3) 本件について～全く別個の職務内容を提示したと判断したこと

本件従業員は、定年退職前、デスクワークを中心とした事務職に就いていました。定年退職後、会社は、本件従業員に対し、フロアの清掃、業務用車清掃等の職務内容を提示しました。

高裁は、定年退職後、会社が提示した職務内容は、継続雇用の機会を適正に与えたものとはいえないと判断しました。

高裁は、継続雇用にあたり、会社が本件従業員へ提示した職務内容の提示は、社会通念に照らし労働者にとって到底受け入れ難いようなものであるとしました。そのうえで、会社が清掃等の職務内容を提示したことは、実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められないと判断しました。

高裁判決の判決文の一部引用

……被控訴人会社の提示した職務内容は、社会通念に照らし労働者にとって到底受け入れ難いようなものであり、実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められないのであって、改正高年法の趣旨に明らかに反する違法なものであり、…

…

2 高年法が使用者に対し定年退職者へ同種の職務内容を提示することを義務付けていないこと

(1) 条文上、使用者に対し定年退職者へ同種の職務内容を提示することを義務付けていないこと

ア 高年法改正の経緯

改正高年法は、使用者に対し、定年退職年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入又

は定年退職制度の廃止のいずれかの措置により、従業員が65歳まで就労できる措置の導入が義務付けられています。

同法が改正された経緯は、以下の通りです。

従前、厚生年金の支給開始年齢は60歳とされていました。また、一般的な企業において、定年退職年齢は、60歳とされていました。

しかしながら、厚生年金法の改正により、支給開始年齢が65歳に引き上げられました。その結果、60歳で定年退職をした場合、65歳の厚生年金の支給開始までの間、収入が得られない期間が生じることになりました。

そこで、高年法が改正され、使用者に対し、定年退職年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年退職制度の廃止のいずれかの措置により、65歳になって老齢厚生年金を受給するまで高年齢者が働き続けられるよう、高年齢者に雇用の機会を与えることが義務付けられました。

#### イ 高年法9条1項の規定

高年法9条1項には、使用者に対し、定年退職年齢の引き上げ、定年退職者を定年後65歳まで再び雇用する制度の設置（以下「継続雇用制度」といいます。）又は定年退職制度の廃止のうち、いずれかの措置を講じることを義務付ける旨、規定されています。

##### 高年法

第九条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

ウ 継続雇用制度は、一旦雇用契約が終了し、改めて雇用契約が締結されること定年制とは、労働者が定年退職年齢に達した際、雇用契約が当然に終了する制度をいいます。

高年法9条1項1号及び3号が規定する定年退職年齢の引き上げ及び定年退職制度の廃止は、定年退職年齢以前の雇用契約が、継続することを内容とするものです。

他方で、高年法9条1項2号の規定する継続雇用制度は、定年退職年齢以前の雇用契約を、一旦終了させたとうえで、改めて雇用契約を締結することを内容とするものです。

エ 条文上、全く別個の職務内容を提示することが禁止されていないこと  
以上の通り高年法9条1項2号の規定する継続雇用制度は、定年退職年齢以前の雇用契約を、一旦終了させたいうで、改めて雇用契約を締結することを内容とするものです。

この点、高年法は、改めて雇用契約を締結する際の雇用条件については、何ら規定をしていません。

そして、個別の雇用契約の締結にあたって、従前の職務内容を踏まえ、同種の職務内容の提示することは義務付けられていません。

そのため、高年法は、条文上、継続雇用にあたり、使用者が、従前の職務内容と全く別個の職務内容を提示することを、禁止していないといえます。

(2) 高年法を所管する厚生労働省が、定年退職前と同種の職務内容の提示を求めていると説明していること

ア 高年法の趣旨は無年金・無収入の期間の発生を防ぐことにあると説明されていること

高年法を所管する厚生労働省は、高年法が継続雇用制度の導入を義務付けている趣旨は、労働者に無年金・無収入の期間が発生することを防ぐことにあると説明しています。

厚生労働省は、「公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることから、雇用と年金の確実な接続を図る」ため、「希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにする」とし、高年法が、厚生年金の支給開始年齢の引き上げに対応して、65歳までの雇用確保措置が講じることを義務付けている旨説明しています。

高年法9条1項で65歳までの雇用が確保されることにより、定年退職者が、公的年金の受給開始年齢である65歳まで雇用され、賃金を得ることにより、無年金・無収入の期間が生じなくなります。

すなわち、労働者は、65歳まで働いたのち、直ちに年金を受給することができるようになります。

以上の通り、厚生労働省は、高年法9条1項の趣旨は、無年金・無収入の期間が発生することを防ぐことを趣旨としていると説明しています。

平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。）に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにするとともに、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努め

る。

(平成24年11月9日厚生労働省告示第560号「高齢者等職業安定対策基本方針」5頁第10行～第15行)

イ 高年法が全く同種の職務内容を提示することを求めていないと説明していること

厚生労働省は、高年法が、使用者に対し、定年退職前と同種の職務内容を提示することを義務付けていないと説明しています。

厚生労働省は、高年法が求めているのは、継続雇用制度の導入であり「事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではない」としています。

この点、定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用が義務付けられないのであれば、定年退職者が定年退職前と全く同種の職務内容での雇用を求めたとしても、使用者は求めに応じる必要はないこととなります。

このように、厚生労働省は、高年法が、使用者に対し、定年退職前と同種の職務内容を提示することを義務付けていないと説明しています。

**Q1-9:** 本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

**A1-9:** 高齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高齢者雇用安定法違反となるものではありません。

(「高齢者雇用安定法 Q & A (高齢者雇用確保措置関係)」

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/>)

ウ 小括

このように、高年法を所管する厚生労働省は、高年法9条1項は、定年退職後、公的年金を受給することができるまでの期間において、無年金・無収入の期間が発生することを防ぐことを趣旨としており、定年退職者に定年退職前と同種の職務内容を提示することを求めていないと説明しています。

(3) 高裁が定年退職前の業務と全く別個の職種に属する業務を提示することは許されなかったことは、高年法の趣旨に反すること

高裁は、高年法が、使用者に対し、定年退職前後で全く別個の職種に属する職務内容を提示することを禁止していると判断しました。そのうえで、本件において、

本件会社が本件従業員に対し、定年退職前の事務職とは全く異なる職務内容である清掃業務等を提示した点について、高年法の趣旨に反して許されないと判断しました。

しかしながら、高年法の条文解釈からは、継続雇用にあたり、従前の職務内容と全く異なる職務内容を提示することは、禁止していないといえます。

また、高年法を所管する厚生労働省は、高年法が、使用者に対し、定年退職前と同種の職務内容を提示することを義務付けていないと説明しています。

そのため、高年法は、継続雇用にあたり、従前の職務内容と全く異なる職務内容を提示することは、禁止していないといえます。

それにもかかわらず、高裁は、本件従業員に対し、定年退職前の事務職とは全く異なる職務内容である清掃業務等を提示した点について、高年法の趣旨に反して許されないと判断しましたが、このような判断は、高年法の趣旨に反する判断であり、相当でないといえます。