

ヒライ先生の Q&A



＜PROFILE＞ 平井繁利（ひらい しげとし）

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

（現在）岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

「電気計器事件（継続雇用拒否の適法性と再雇用契約の成否）」

その2

原審（大阪高裁）の判断

原審は、上記事実関係（前月号）等の下において、継続雇用の申込みをした労働者Xが本件規程所定の継続雇用基準を満たす場合、会社には継続雇用を承諾する義務が課せられており、これに反して労働者が不承諾としたときには、その不承諾は使用者の権利濫用に当たりこれを当該労働者Xに対し主張することができない結果、再雇用契約が成立したものと扱われるべきであるとした上で、会社と労働者Xとの間には労働時間を週30時間以内とする再雇用契約が成立したものと扱うのが相当であると判断し、労働者Xの地位確認請求及び原判決確定の日までの予備的賃金請求を認容すべきものとした。

最高裁の判断

……前略……法は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の促進等の措置を総合的に講じ、もって高齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図ることを目的とする（法1条）ものであるところ、法附則4条1項により平成22年4月1日から同25年3月31日までの期間において読み替えて適用される法9条1項は、64歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の64歳までの安定した雇用を確保するため、当該定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続き雇用する制度）の導入又は当該定年の定めを廃止のいずれかをしなければならぬ旨を定め、同条2項は、事業主が、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において、労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用基準を定めて当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度の導入をしたものとみなす旨を定めている。

会社は、法9条2項に基づき、本社工場の従業員
の過半数を代表する者との書面による協定により、
継続雇用基準を含むものとして本件規程を定めて従
業員に周知したことによって、同条1項2号所定の
継続雇用制度を導入したものとみなされるところ、
期限の定めのない雇用契約及び定年後の嘱託雇用契
約により会社に雇用されていた労働者Xは、在職中
の業務実態及び業務能力に係る査定等の内容を本件
規程所定の方法で点数化すると総点数が1点となり、
本件規程所定の継続雇用基準を満たすものであった
から、労働者Xにおいて嘱託雇用契約の終了後も雇
用が継続されるものと期待することには合理的な理
由があると認められる一方、会社において労働者X
につき上記の継続雇用基準を満たしていないものと
して本件規程に基づく再雇用をすることなく嘱託雇
用契約の終期到来により労働者Xの雇用が終了し
たものとするのは、他にこれをやむを得ないもの
とみるべき特段の事情もわがわれない以上、客観
的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると
認められないものといわざるを得ない。したがって、
本件の前記事実関係等の下においては、前記の法の
趣旨等に鑑み、上告人と被上告人との間に、嘱託雇
用契約の終了後も本件規程に基づき再雇用されたの
と同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相
当であり、その期限や賃金、労働時間等の労働条件
については本件規程の定めに従うことになるものと
解される。（以下略）とした。

本判決は平成24年の高齢法改正前の事件ではある
が、労使協定による対象者を選別する基準について
は今だに経過措置が残されており、今後も同様の事
件については今回の最高裁判断が引用されることにな
ると考えられるので参考にされたい。

〈完〉