



## Vol.103

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★懲戒処分を理由に定年後再雇用契約を解除できるか

今月のニュースレターは、懲戒処分を受けたことを理由とする定年後再雇用契約の解除の効力が問題となった裁判例（富山地裁令和4年7月20日判決）をご紹介します。高年法の改正により使用者は定年後も老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢まで雇用継続の措置を講じなければなりません。本件のような労働者側の事由、あるいは経営難のような使用者側の事由によって雇用継続し難い場合がありますが、簡単には再雇用拒否できないことを改めてご理解いただけるものと思います。

#### 1. 事案の概要

被告と雇用契約を締結して定年まで勤務してきた原告が、被告との間で、**定年翌日を始期とする嘱託雇用契約**を締結していたにもかかわらず、被告から、原告が譴責の懲戒処分を受けたことを理由に、上記始期付き嘱託契約を解除する旨の通知を受け、定年後の再雇用を拒否されたところ、このような合意の解除は、客観的に合理的な理由及び相当性に欠け、権利の濫用に当たり無効であるなどと主張して、地位確認等を求めた事案です。

原告と被告は、原告が定年を迎える5か月前に定年後再雇用の条件について合意書を結びました。合意書には、合意締結時から定年までの間に、**就業規則の定め抵触した場合等の事情が生じた場合には**、合意を破棄し、再雇用の可否及び再雇用する場合には労働条件を再検討するとの条項がありました。

その後、原告が業務命令違反により譴責の懲戒処分を受けたため、被告は上記合意書の条項に基づき合意を解除し、原告を再雇用しませんでした。

被告には、定年後再雇用について**嘱託就業規則**が定められていました。同規則には、「嘱託社員を希望する者のうち、解雇事由又は退職事由に該当する者を除く社員を基準年齢まで再雇用する」「**基準年齢到達後**、引き続き嘱託社員を希望する者のうち、契約期間満了の1か月前の時点で、**労使協定による基準を満たした者**を満65歳まで労働契約を更新するものとする」との定めがありました。

また、「**嘱託社員の要件**」として、精勤の意欲、過去3年間の出勤率、人事評価、健康診断の結果の要件を満たすことと定めていました。

被告は従業員代表との間で、**上記各規定と同内容の労使協定を締結**し、労基署に届けていました。

#### 2. 裁判所の判断

裁判所はまず、平成24年高年法改正の趣旨等から、心身の故障のため業務に堪えられないと認められることや、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等の就業規則に定める**解雇事由又は退職事由に該当する場合に限り、例外的に継続雇用しないことができる**が、**労使協定又は就業規則において、これと異なる基準を設けることは許されないと解する**のが相当であるとししました。

その上で、被告における継続雇用制度は、平成24年改正の趣旨を踏まえ、基準年齢に達するまでは、労使協定に定める基準を適用することなく、解雇事由又は退職事由に該当する事由がない限り再雇用し、基準年齢に達した後は労使協定に定める基準を満たす者に限って65歳まで再雇用する旨定めるものと解釈すべきであるとししました。

合意書の条項についても、解雇事由、退職事由に該当するような就業規則違反があった場合に限定して、合意を解除し、再雇用の可否や雇用条件を再検討するという趣旨であると解釈すべきであるとししました。

被告は、高年法は私法上の効力を有するものではなく、事業主に個々の労働者に対する再雇用義務を直接課すものではないと主張していましたが、これについては、被告に継続雇用制度に関する就業規則や労使協定が存在している上、原告と被告との間に再雇用に関する合意が締結されているのであり、これらの解釈に当たり、高年法の趣旨を考慮することが許されないものではないと判示しました。

結論としては、原告には解雇事由、退職事由に該当する事情は認められないとし、合意を解除して原告を再雇用しないことは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないから合意の解除は無効であり、合意の条件で再雇用契約が存在しているとししました。

### 3. まとめ

合意書を結んだ被告としては、解雇事由、退職事由に限定することなく、就業規則違反があった場合には合意を解約できる趣旨で条項を入れて、この条項に基づいて合意を解約したのでしょう。しかし、それでは当事者の合意内容により、再雇用拒否ができてしまい、高年法の趣旨に反します。高年法は私法上の効力を有しないとされていますが、再雇用に関する就業規則や契約書がある場合には、高年法の趣旨を読み込んで解釈するということが行われます。一方で再雇用に関するルールが何もない場合にはこのような解釈ができないのでバランスを欠いているようにも思いますが、現状ではこのような解釈がなされています。本件では合意書に労働条件も定められていましたので、その内容で地位確認も認められています。本件は労働者側の事由による再雇用拒否ですが、経営難等使用者側の事由による場合もあり得ます。そのようなケースでも解雇事由、退職事由がなければ再雇用拒否はできませんので、使用者としては後進に道を譲るために引いて欲しい等の話をして納得してもらえないと思います。