

定年後再雇用の悩みどころ

～初回契約時の実務上のポイント～

2026年7月23日（木） 13:30～15:00

杜若経営法律事務所 弁護士 井山 貴裕 / 弁護士 釋 英導

目次

① 講義パート（担当：釋）

- 1 高年法の枠組み
- 2 業務内容・労働時間等の設定
- 3 賃金の設定
- 4 提示・交渉のプロセス
- 5 その他の留意点
- 6 まとめ

② 質疑応答パート（担当：井山・釋）

1 高年法の枠組み

高年齢者雇用安定法による雇用確保

- ・ 高年齢者雇用安定法（高年法）は、65歳までの継続雇用について、以下のとおり定めている。
- ・ 60歳を下回る定年の定めは禁止（高年法8条）。
- ・ 65歳未満の定年を定める事業主は、65歳までの**雇用確保措置**を講じる義務（9条1項）。
 - ①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止
- ・ ※**継続雇用制度によるものが65.1%**（厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」令和7年）。
- ・ 70歳までの就業確保措置（10条の2）は現段階では努力義務。
- ・ 継続雇用制度による場合は、定年時にいったん退職した上で、1年ごとの有期契約で65歳まで再雇用する制度が多く採用されている。
- ・ 継続雇用制度による場合は、使用者は、**原則として希望者全員を再雇用しなければならない。**
例外として再雇用契約を拒否することができるのは、**就業規則の解雇事由・退職事由と同一の事由がある場合に限られる。**（厚労省Q&A 1-2）

再雇用後の労働条件は「労使の合意」で決まる

- ・再雇用契約も「契約」であり、労使の合意がなければ成立しない。
- ・定年後再雇用契約は、定年前の契約とは別個の契約であり、定年前の労働条件が当然にそのまま引き継がれるわけではない。
- ・高年法は、継続雇用後の労働条件の中身を定めていない。

→必ずしも従前と同じ条件で再雇用しなければならないわけではない。

むしろ、使用者は、加齢に伴う労働者の体調の変化や、社内の人材計画等を考慮して、適切な業務内容・賃金等で再雇用契約を提案する必要がある。

・使用者が合理的な裁量の範囲内での労働条件を提示したが、労働者が同意しない場合は、再雇用契約は不成立となる。（定年退職によって雇用契約が完全に終了する。）

・ただし、厚労省のQ&A1-7では、「提示する労働条件については、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で十分に話し合い決定することが重要です。」と指摘されている。

→再雇用契約の内容については、時間的余裕をもって、労働者の意向を確認しつつ使用者側で検討をする必要がある。

2 業務内容・労働時間等の設定

役職、業務内容の設定

【役職】

- ・定年時に役職を担っていた労働者について、再雇用時に役職を解くか、引き続き任用するかは、社内の人材計画に基づいて使用者側で決定・提示することが可能。
- ・ただし、役職や業務内容に変更がない場合は、賃金等について変更することも困難である点には注意が必要。

【業務内容】

- ・業務内容については、労働者の体調や社内の人材計画を考慮して、定年前と異なる内容で提示することが可能。
- ・ただし、高年法の趣旨（無年金・無収入期間の防止）に照らし、定年前とまったく異なる業務内容を提示した場合は、その提示自体が違法となる場合がある（トヨタ自動車ほか事件・名古屋高判平28・9・28労判1146号22頁）参照）。

裁判例 トヨタ自動車ほか事件（名古屋高判平28・9・28）

【事案】

・定年前にデスクワーク中心の**事務職**に従事していた労働者に対し、再雇用後の業務として、**シュレッダー機ごみ袋交換・清掃等**を提示。

【裁判所の判断】

・使用者が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。」

・会社から当該労働者に対し、「六〇歳以前の業務内容と異なった業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、そのような業務内容を提示することは許されない**」

→本件は、事務職から単純労務職という全く別個の職種を提示であり、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**であると判断された。

労働日数・労働時間の設定

- ・定年前にフルタイム勤務であったとしても、再雇用後に当然にフルタイムが保証されるわけではない。

- ・定年前と比べて所定労働日数を減少させたり、所定労働時間を短縮させたりした内容での再雇用契約を提案することも、合理的な範囲内であれば許容される。

→労働者の体力低下等の事情によってフルタイムでの勤務が難しい場合は、日数・時間を減少させて再雇用契約を提案することがあり得る。

※単に「業務のスピードが遅い」というだけで日数や時間を減少させられるわけではない。

業務のスピードが遅い労働者がいる場合には、定年前に、業務のスピードや処理方法等について注意指導を行いつつ、体調の影響の有無を確認する必要がある。

3 賃金の設定

「不合理と認められる相違」の判断

【パート有期法8条】

- ・定年後再雇用が有期雇用である場合、正社員との待遇差には**パート有期法8条（不合理な待遇の相違の禁止）**が直接適用され、待遇について「不合理と認められる相違」を設けることが禁止される。
- ・不合理な相違かどうかは、①職務の内容（業務内容＋責任の程度）、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情によって判断される。
- ・「定年後再雇用された者であること」は③その他の事情として考慮される（長澤運輸事件・最判平30.6.1民集72巻2号202頁。退職金の支給、老齢厚生年金の支給見込み等）。

【判断枠組み：賃金項目ごとの検討】

- ・不合理か否かの判断は、「両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、**当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき**」とされている（長澤運輸事件）。
- ・名古屋自動車学校事件（最一小判令5.7.20労判1292号5頁）：定年時基本給の60%を下回る部分を不合理とした原審に対し、「**各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく……判断したことには法令の解釈適用を誤った違法がある**」として**破棄差戻し**。

→賃金総額でどこまで下げられるかを検討するのではなく、**個々の賃金項目の趣旨・性質・目的から検討する。**

裁判例 名古屋自動車学校事件（差戻控訴審・名古屋高判令8・2・26）

【事案と経過】

- ・自動車学校を定年退職した指導員が、嘱託職員としての**基本給・賞与（嘱託職員一時金）**が正職員と不合理に異なるとして旧労契法20条違反を主張。
- ・最高裁（令和5年7月20日判決）：基本給・賞与の**性質や支給目的を十分に踏まえず、労使交渉の事情も適切に考慮しないまま**不合理と判断した原審（定年時の60%を下回る部分を不合理）は違法として、名古屋高裁に**差戻し**。
- ・その差戻審が、**名古屋高裁 令和8年2月26日判決**。再び会社の一部敗訴とした上で、**不合理性を判断する賃金水準を具体的に示した**。

【差戻審の判断】

- ・本件の基本給は、正職員・嘱託職員とも職務給（教習指導員としての職務に対する給与）的性質が大きな割合を占める。（若年正職員とベテランの基本給の金額差が小さく、年功的性格があまりない）
- ・嘱託職員の基本給が**月額10万円（原告P2）／月額9万5000円（原告P3）を下回る部分**は、不合理である。この金額は、若年正職員・資格取得直後の正職員の基本給額（10万5500円～10万8000円程度）を参照していると解される。
- ・賞与（嘱託職員一時金）も、賃金の後払い的性質があることから、上記基本給額に各季の正職員賞与の掛け率を乗じた額を下回る部分は不合理。
- ・定年退職時の基本給はP2約18万円・P3約16.7万円 → **おおむね定年退職時の55～60%程度の水準までの補償が必要**と判断されたことになる。

裁判例 名古屋自動車学校事件（差戻控訴審・名古屋高判令8・2・26）

【判断のポイント】

①基本給は、勤続給・職能給・職務給の複合的性質があると認定されたが、その中でも職務給としての対価が大きいと判断された。

→基本給の分析に当たっては、どれか1つの性質だけではなく、複合的な性質である場合もある。複合的な性質であったとしても、その中でどの性質が大きいかも検討すべき。

→本件では、職務給としての性質が大きいことを前提に、若手正職員や資格取得直後の正職員の基本給額と比較するという手法を取っており、参考になる。

②労働組合は、平成25年以降毎年、嘱託職員の労働条件改善を要求していた。しかし、会社は「統一要求にはそぐわない」等の形式的回答に終始し、相違が不合理でないことを具体的に説明しなかった。このことが、会社が誠実さを欠く対応をしたとして、不合理性を基礎づける一事情となってしまった。

→労働組合との交渉を経て再雇用契約を締結することができれば、むしろ会社により有利な事情になり得た。労働組合が関与する事案の場合は、積極的に交渉をしていくことが望ましい。

③再雇用時の賃金は、給付金・年金等を加算しても、定年退職前の支給総額のP2で76.8%、P3で80%にしなければならないと算定し、相違は依然大きいと判断された。

→再雇用時の賃金の検討のひとつの指標となり得る。

基本給・諸手当の設計

【基本給】

- ・勤続給、職能給、職務給といった性質が考えられるところ、自社の基本給がどれに該当しているのかを確認する。（賃金規程の内容や、実際の運用から判断する。）
- ・例えば、定年前後で基本給がいずれも職務給としての性質を有するのであれば、定年前後で職務内容・労働時間が同一であれば減額は難しく、他方で職務内容・労働時間が変更となるのであればそれに応じた基本給の変更の余地がある。
- ・定年前と定年後で同じ性質にするか異なる性質にするかは、使用者側に裁量がある。ただし異なるものとする場合は、その根拠を説明できるようにすべきである。（例えば、定年前の基本給は勤続給であったが、定年退職・退職金支給に伴って勤続給としての性質はリセットされ、再雇用後は職務給としての性質となる等。）

【諸手当】

- ・役職に応じた手当は、定年時に役職を（名実ともに）解く場合は、再雇用時は不支給とすることが可能。
- ・皆勤手当や無事故手当は、皆勤（無事故）を奨励する趣旨は再雇用者にも妥当するとして、不支給が不合理と判断されるリスクが高い。
- ・住宅手当や家族手当は、支給実態次第であるが、幅広い世代が存在する正社員への生活費補助と位置付けて、再雇用者に不支給とする余地もある。
- ・通勤手当は、例えば車通勤者に対してガソリン代を支給するようなケースで、出勤日数が減少する場合には、それに応じて減額が可能。

4 提示・交渉のプロセス

希望聴取から締結までのスケジュール

【スケジュールの例】

- ・ **定年1年前**：面談で継続雇用の希望の有無・希望する働き方を聴取。
（※再雇用時に、業務遂行状況を理由にして労働時間を削減する可能性がある場合等は、この段階から計画的に注意指導や体調の確認を行う。）
- ・ **定年6か月前**：中間的な意向確認。会社側は再雇用契約の条件を検討。
- ・ **定年3～4か月前**：最終的な意向確認と条件提示。書面で提示し、書面で意向を受領する。
- ・ 以後、必要に応じて複数回の面談・修正提示を経て、**定年前に契約締結を完了**する。

【希望聴取のポイント】

- ・ 対象者の意向については、アンケート等の形にするか、面談の議事録を作成して記録に残す必要がある。
- ・ 労働条件を提示する際は、その根拠も併せて説明する。
※特に業務内容の変更や労働条件の引き下げを伴う場合は、根拠の説明が必須になる。
- ・ 交渉が続いたまま定年退職日が過ぎてしまうと、従前と同じ内容で再雇用契約が締結されたと判断されるリスクがあるため、必ず余裕をもって提示を行う。

会社の提示が拒否された場合

【会社の提示案が拒否された場合の対応】

- ・会社が合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、対案に応じる義務はない。
- ・しかし、労働者がその条件を希望する理由を聴取し、使用者側で可能な範囲で対応する余地があるか等の検証を行うことが望ましい。
- ・様々な調整案（別業務の用意、勤務日数の組合せ提示等）を検討・提示した上でもなお本人が固執する場合には、合意不成立もやむを得ない。

【合意不成立の帰結】

- ・会社の提示が合理的な裁量の範囲内であれば、**合意に至らず再雇用されなくても高年法違反ではない。**
- ・会社の提示が合理的でない場合、実質的に不当な再雇用拒否として違法（不法行為）。
- ・裁判例では、**定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度確保されることが原則であり、それを外れる場合には合理的な説明が必要である**と指摘するものもある（九州惣菜事件・後述）。

裁判例 九州惣菜事件（福岡高判平29・9・7）

【事案】

- ・フルタイム勤務の正社員（月収約33万5500円）として勤務していた労働者が定年退職。
- ・会社は、再雇用の条件として、短時間勤務（パートタイム・時間給制）への転換により月収ベースで約8万6400円（約75%減。労働時間の減少は約45%）となる労働条件を提示。合意に至らず、再雇用されなかった。

【裁判所の判断】

- ・高年法9条1項2号の継続雇用制度は、定年の引上げ（同項1号）・定年の廃止（同項3号）と並ぶ雇用確保措置であるから、これらに準じる程度に、「定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度、確保されることが原則」である。
- ・例外的に、継続性・連続性に欠ける労働条件の提示が許容されるためには、「同提示を正当化する合理的な理由が存することが必要」である。

→本件では、店舗数の減少等の事情はあったものの、定年直前に大幅な変化はなく、担当業務も店舗数に関係のない業務であるとして、**提示を正当化する合理的な理由はない**と判断。高年法の趣旨に反する違法な提示として不法行為の成立を認めた（地位確認は否定）。

勤務態度不良者に対する再雇用拒否（NHKサービスセンター事件）

【事案】（東京高判令4.11.22）

- ・視聴者コールセンターで電話対応を担当するコミュニケーターとして、平成14年から**1年契約の更新を約17年間継続**し、無期契約に転換した後、令和元年末に60歳の定年を迎えた労働者。
- ・定年後の**継続雇用を希望したが、会社はこれを拒否**。労働者が、無効な雇止めであるとして地位確認・バックペイ等を請求（カスタマーハラスメント対応に関する安全配慮義務違反の慰謝料も請求）。

【判断枠組み】 指針（平24厚労告560号）の基準と同様

- ・「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**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は、継続雇用しないことができる**」
- ・「継続雇用しないことについては、**客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当**であることが求められる」

【結論】

- ・ルール違反・不適切対応が繰り返され、**再三の注意・指導を受けても自己の対応の正当性を主張すること**に終始し、**改善しようとする意思が認められなかったこと**、評価が極めて低かったことから、就業規則の解雇事由に該当。
- ・継続雇用拒否は**客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当**であり有効。労働契約は定年により終了（安全配慮義務違反も否定）。

労働者の問題行動	会社の対応
【平成19年～】 対応履歴に私情とみられる記入などのルール違反。上司の指示に従わない傾向	その都度指摘し、面談でモニタリング結果に基づき改善を要求
【平成23～24年】 視聴者の「爆発する」発言を上司に不報告／長時間対応で交代指示に従わず／受信料未払者の住所氏名を聞き出そうとする 等	その都度、注意・指導を実施
【平成25年】 応対品質に多数の問題	通話モニタリングを実施し、47件の問題点を具体的に指摘
【平成27年】 「パソコンの使い方までは教えられない」等の対応で視聴者とトラブル。注意を拒否	育成デスクが注意。以後、5項目を複数人・10点満点で採点する評価を毎年実施（長所もコメントに記載）
【平成30年10月】 わいせつ電話に、転送せず罵声・「犯罪者」呼ばわりで「反撃」	部長2名が対応履歴を示してルール（上司への転送）を業務指導。やり取りを文書化して保存
【平成30年12月】 度重なるルール違反。「セクハラ電話を受けることがおかしい」と反発	コールセンターの長が嚴重注意
【令和元年7月】 視聴者に「嫌がらせですか」等のけんか腰の対応・口論（7/3・7/4・7/30）	育成班が業務指導の実施を決定
【令和元年7～8月】 「組合・弁護士等の同席がなければ受けない」と指導を4回拒否	業務命令として指示し、応じない場合は処分対象となり得ることを告知。指導担当を変更し、組合協議は別途行くと説明して説得
【令和元年8月29日】 5回目でようやく指導を受けるも、「自分の対応は間違っていない」「指導には従わない」と明言	通知書を手交して指導した上で、長年の経緯から改善の見込みなしと判断
【令和元年12月末】 定年到達	11月15日付け通知書で、違反した就業規則の条項・再三の指導にも改善がないことを明示して継続雇用拒否を通知

勤務態度不良者に対する再雇用拒否（NHKサービスセンター事件）

本事案は、十数年にわたる指導の蓄積に加え、定年直前の手続が丁寧であったことによって、再雇用拒否の有効性が基礎づけられた。

① 問題行動への対応、記録

- ・場当たりでなく、継続的な注意・指導を行っており、かつ指導のやり取り自体を文書化していた。

② 評価の公平性の担保

- ・属人的・恣意的判断をなくすため、複数人による項目別採点と、問題点だけでなく長所も記載した具体的コメントによって、公平な評価であることを担保した。

③ 指導を拒否されても、手続を尽くす

- ・同席要求等で拒否が続いても、業務命令としての指示、処分対象となり得ることの告知、担当変更、組合協議と、5回にわたり指導の機会を設定した。

④ 拒否通知には理由を明示する

- ・違反した就業規則の条項と、再三の指導にも改善がなかったことを通知書に明記した。

これらの対応によって、対象者の勤務状況が著しく不良であることや、対象者に改善の意思がないことの立証に成功し、解雇と同程度のハードルを乗り越えた事案である。

5 その他の留意点

再雇用規程の内容

【再雇用時の労働条件】

- ・再雇用規程においては、再雇用契約時の労働条件について「会社が提示する労働条件は従前の労働条件と異なる場合がある」旨を記載することが最も重要。
 - ・規程上で、再雇用時の労働条件についてどこまで詳しく記載すべきかは検討が必要。
 - ・仮に、会社が再雇用基準を満たさない（解雇・退職事由がある）と判断して再雇用を拒否したが、事後的に訴訟で再雇用拒否が違法だと判断された場合に、**規程のみで再雇用時の労働条件が特定可能であると、その条件で再雇用契約が成立したと判断される可能性がある**。（津田電機計器事件・最判平24.11.29）
- 再雇用契約時の労働条件については個別に決定することとし、規程上も具体的な内容まで記載しないという方針があり得る。

【その他に記載すべき事項】

- ・退職事由・解雇事由に該当する場合は再雇用契約を締結しない旨。
- ・再雇用契約の期間は1年以内とする旨。
- ・役職者の扱い（従前の成果、業務遂行能力、担当業務の進捗状況、健康状態、社内の人員状況等を考慮して役職継続の再雇用契約を提示することがある旨・期間中の解任があり得る旨）。
- ・更新の条件は別途条項を設ける旨。

第二種計画について

【無期転換権について】

- ・ 有期雇用契約の通算契約期間が5年を超える労働者には、無期転換申込権が生じる（労契法18条）ところ、これは定年後再雇用者も例外ではない。
- ・ もっとも、使用者が、有期雇用特別措置法6条に基づく第二種計画認定を労働局長から受けている場合、定年後再雇用者については無期転換権は発生しない。
- ・ 第二種計画認定を受けることに加え、規程類や雇用契約書にも、再雇用時には無期転換権が生じないことを記載することが望ましい。

【第二種計画に関する留意点】

- ・ 第二種計画の適用対象は定年後再雇用者のみである。そのため、以下のような事例には適用されない。
（※60歳定年・65歳まで定年後再雇用の制度を前提）
 - ①60歳以降で新規に無期雇用労働者を雇い入れた場合。
 - ②57歳で新規に雇い入れた有期雇用労働者が、62歳以降に無期転換権を行使した場合。
- ・ このような場合に、一生雇用契約が続くという事態を防止するため、就業規則上で第二定年の定めを活用することが考えられる。例えば、60歳～65歳の間に雇入れた無期雇用労働者・60歳～65歳の間に無期転換権を行使した労働者については、70歳を第二定年とする等。

まとめ

①再雇用時の労働条件の決定方法

- ・職務内容については、定年前と全く無関係な職務を提示する場合、提示自体が違法になる場合があるので要注意。
- ・賃金については、総額ベースではなく、賃金項目ごとに趣旨・性質・目的を整理して設計することが必要。
- ・定年前後において労働条件の連続性が失われるような内容は避けるべき。

②条件を拒否された場合の対応

- ・労働条件の提示の際は、合理的な裁量の範囲内で提示することに加え、再雇用時の労働条件の内容について丁寧に説明することが必要。
- ・労働者側が条件を拒否したとしても、ただちに再雇用契約不成立と判断するのではなく、労働者側の希望や体調等を考慮して、使用者側で可能な範囲での再検討・労働者との協議を行うべき。
- ・それでも労働者との議論が平行線になり、同意に至らない場合には、再雇用契約不成立もやむを得ない。