



Vol.148

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★65歳以降の再雇用制度において選考基準を満たさないとする再雇用拒否は違法か？

今月のニュースレターは、60歳定年後にシニア社員として再雇用されていた従業員が、**65歳以降の再雇用制度（グランドシニア社員制度）による再雇用を拒否**されたことについて、労働契約法 19 条 2 号の適用または類推適用により労働契約が成立していると主張し、地位確認等を求めた事件（大阪地裁 R8. 3. 19 判決）をご紹介します。

高齢者雇用安定法（以下「高年法」）10 条の 2 が 70 歳までの就業確保措置を努力義務として
いることから、一定の基準で対象者を選考する 65 歳以降の継続雇用制度を設ける企業もあると思
います。結論として、原告の請求はいずれも棄却されました。

1. 事案の概要

被告は、西日本を中心として旅客鉄道等を運営する鉄道事業者です。原告は、昭和 62 年の国鉄分
割民営化に伴い被告に入社し、通信設備の保守・管理業務等に従事していました。60 歳の定年後は、
65 歳まで 1 年ごとに更新するシニア社員制度により再雇用されていました。

被告は、コロナ禍による経営悪化等に伴い人材確保が重要な課題となったことから、令和 5 年 3
月、グランドシニア社員制度を導入しました。これは、65 歳を超える者と期間 1 年の有期労働契約
を締結し、5 年を限度に更新する制度です。適用対象者は、別途教育等を行うことなく、以下の基
準（以下「本件基準」）をすべて満たす者とされ、労働組合への文書により周知されていました。

① 心身の健康状態が良好で、ICT 技術等の進展に伴う業務変革に対応し、業務に精勤する意欲
がある者

② 業務知識・経験が豊富で、後輩の指導・育成ができる者

③ 所定の職務内容に従事できる者

また、対象者に配布された募集冊子には、これまでの経験を活かして引き続き業務に従事するこ
と、デジタル化の進展等による業務の変化にも積極的に対応すること、知識・技能を後輩に伝える
ことを期待する旨が記載されていました。令和 5 年度は応募者 245 名のうち 166 名が採用されまし
た（採用率 67.8%）。

原告は同制度に応募しましたが、被告は原告を採用せず、原告のシニア社員としての労働契約は
令和 5 年 7 月 31 日に期間満了により終了しました。被告は、原告の業績は一般通信設備への対応に
偏っており、ネットワークの中核である基幹通信設備に対応した実績がほとんどないとして、本件
基準①②を満たさないと主張しました。

2. 裁判所の判断

(1) 労働契約法 19 条 2 号の適用・類推適用について

裁判所は、シニア社員制度の更新上限は 65 歳であり、**グランドシニア社員制度は応募者を新たに
再雇用する別個の制度であるとして、同条同号の直接適用を否定**しました。

もともと、両制度はいずれも定年退職者との継続雇用制度であり、契約期間が連続し、労働条件も共通しています。そのため、再雇用に合理的な期待がある場合には利益状況が共通するとして、同条同号の類推適用により労働契約が成立する余地を認めました。

(2) 合理的期待の有無について

裁判所は、本件基準や募集冊子の記載から、同制度は変化に対応する能力・意欲や、豊富な知識・経験とそれを後輩に伝える指導・育成力を重視するものと認定しました。そして、同制度は人材確保策として導入され、一定の知識・技術・経験を要求するもので、希望者全員を採用するものではないとしました（採用率が7割弱であることにも表れているとしています）。

そのうえで、本件基準や募集冊子の説明は抽象的であり、新しい制度で採用実績もなかったことから、どのような知識・経験があれば基準を満たすのかは明らかでないとししました。また、基準の内容が抽象的であることに照らすと、被告は応募者の評価について相応の裁量を有するとし、被告が基幹通信設備に対応できる専門知識を求めることも本件基準の下で十分にあり得るとしています。したがって、原告が本件基準①②に該当することが明らかでなければ、合理的期待は認められないとししました。

本件では、以下の事情から、基準への該当が明らかとはいえないとされました。

- ・原告の担当業務は基本的に一般通信設備に係る作業で、基幹通信設備に関する作業も単純な部品交換や電話番号の打ち込み作業等にとどまること

- ・業務システムの使用頻度が同僚と比べて低調であること
- ・社内勉強会に参加したことがなく、社内資格も取得していないこと
- ・ルーター交換時にソフトウェアの設定をせず、電話交換機が復旧しなかったことがあること

また、高年法10条の2は公法上の努力義務にすぎず、同条から合理的期待が直ちに生じるものではないとししました。さらに、再雇用を期待させる被告の言動もなかったとして、合理的期待を否定しました。

なお、原告は、基準は明確なので被告に裁量はない、勤務態度や意欲で判断すべきだと主張しました。しかし裁判所は、基準が抽象的である以上、評価が入り込むことは避けられないとししました。また、「業務知識・経験が豊富」であることが要件とされている以上、意欲のみで判断する制度とは解し難いとして、この主張を退けました。

合理的期待が否定されたため、再雇用拒否に客観的に合理的な理由があるか等については判断されていません。

3. まとめ

本判決は、65歳以降の再雇用について労働契約法19条2号の類推適用の余地を認めつつ、原告が本件基準を満たすことが明らかとはいえないこと、高年法上65歳以降の就業確保は努力義務にとどまること等から、合理的期待を否定し、原告の請求を認めませんでした。

正社員登用については、私のニュースレター145号（令和8年6月発行）で取り上げた判決のように、正社員登用への期待と有期契約の更新に対する期待は別物として切り分けられています。これに対し、本件のように有期契約が続き、労働条件の面でも継続していると評価できる場合には、新たな制度による再雇用であっても合理的期待の有無が問題になってきます。企業が高齢者の雇用に及び腰になってしまうのではないかと危惧しますが、裁判所としては、やはり合理的期待の有無で判断することになるのでしょう。

また、本件は、基準が抽象的であったことから会社の裁量が認められました。一般には、選考基準は具体的であることが求められると思いますが、本判決は、会社の裁量を認めただけで、基準に該当することが明らかでない限り合理的期待は認められないとししました。この点は、会社の採否の判断を一定程度尊重したものといえるでしょう。

さらに、会社が、どのような人材を65歳以降も再雇用するのかを、基準や募集冊子によってある程度示していたことも大きいと思います。健康で協調性があるなど、労働力として期待できればある程度再雇用するといった方針であれば、また違った評価になる可能性があります。

65歳以降の継続雇用制度を設計する際には、このような点が参考になると思います。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)