

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

継続雇用制度の適用従業員を同じ職場で、清掃員として雇うことの適応性について考えます。(トヨタ自動車の人事部の判断)

事実の概要

- 1 Xは大学卒業後にトヨタ自動車に入社し、平成 25 年 6 月 1 日付けで 60 歳定年に達した元従業員である。定年前には生産技術管理部に所属し、デスクワークを主体とする事務職を担っていたが、定年前 7 年間は、週 1 本の生産技術レポート作成が唯一継続して与えられた業務であった。
- 2 トヨタ自動車の労使協定
トヨタ自動車は、労働組合との間で、平成平成 18 年 4 月から対象者限定の仕組みに関する労使協定を締結したところ、平成 24 年の高年齢者雇用安定法の改正に伴い平成 25 年 3 月 31 日付けで、「60 歳以降の再雇用制度に関する協定書」という労使協定を締結した。この労使協定には、
 - ①労使協定に定める基準をすべて満たす者に対しては、スキルドパートナーとして再雇用を提示する。(1 年ごと、65 歳まで)
 - ②同基準のいずれかを満たさない者に対しては、パートタイマーとして再雇用を提示する(61 歳まで、勤務時間は 4 時間)という 2 段階の制度が定められていた。
この制度は、平成 24 年改正法の経過措置
(平成 25 年 6 月 1 日付けで定年退職者の場合、61 歳まで希望者全員、61 歳以降は労使協定による対象者限定が可能) を満たすものとして定められた。
- 3 労使協定の定める基準
労使協定が定めるスキルドパートナーとして再雇用されるための基準は以下の通りであった。
ア、イ、ウを全部満たせばスキルドパートナーとして 65 歳まで再雇用されるが、いずれかを満たさない場合はパートタイマーとして 61 歳までしか再雇用されない。
 - ア 健康基準：直近の健康診断に基づく判定結果が I～III であること (4 ランク中、上位 3 ランク)
 - イ 職務遂行能力基準：直近の職能考課の考課点が D 評価以上であること (5 ランク中、上位 4 ランク)
 - ウ 勤務態度基準：直近 3 年間に就業規則違反、チームワークや職場の秩序を乱すような行為がなおこと
- 4 従業員 X に対する制度適用の結果

トヨタ自動車は従業員Xに対しては、労使協定が定める基準のうちイ、ウを満たしていないとして、パートタイマーとして以下の雇用条件を提示した。

- ・雇用期間は61歳まで
- ・所属勤務場所 生産技術管理部
- ・業務内容 清掃
- ・勤務時間 1日4時間、午前8時から12時まで
- ・賃金 時給1,000円（昇給なし）
- ・賞与 支給することがある

5 その後

従業員Xは、人事部の指示は受け入れないものとして、平成25年6月1日付けで退職をした。従業員Xは、本件再雇用拒否は違法であるとして、トヨタ自動車に対して労働契約上の地位確認等を請求したところ名古屋地裁は（平成28年1月7日）従業員Xの請求を棄却した。そこで、

従業員Xは名古屋高裁（平成28年9月28日判決）に控訴した。

控訴審では、パートタイマーとしての再雇用の労働条件は改正高年法に反して違法なものであり、平等取扱い義務及び人格尊重義務に違反するという判決を下した。

6 解説

- ・従業員Xの誕生日は、昭和28年（1953年）6月1日生まれであるので、61歳から特別支給の老齢厚生年金148万7,500円が支給される。つまり、60歳から61歳までは、本人は無年金状態である。そこで、企業においては、61歳までは従業員が希望すれば、雇用の義務がある。それ以降65歳までは、労使協定で雇用の継続が図られることが、改正高年法と経過措置の関係を示している。

- ①そこで、判決文は、企業としては、60歳から61歳までの1年間はその全員に対して継続雇用の機会を適正に与えなければならないとした。
- ②その間の給料は、到底容認できないような低額の給与水準であってはならない。
- ③社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れがた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、改正高年法の趣旨に明らかに反する。（①②③が今後の定年後の継続雇用の判断基準になった。）
- ④職務内容については、判決文では、さらに、労働者Xに対して、今まで働いていた場所で、清掃業務という単純労働を提示したことは、あえて屈辱感を覚えるような業務を提示して、労働者Xを定年退職せざるを得ないように仕向けたものとの疑いさえ生ずる。ことや、
- ⑤トヨタ自動車の提示した業務内容は、社会通念に照らし労働者にとって到底受け入れがたいようなもので、実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められないものであって、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した。
- ⑥労働者Xが被った損害について債務不履行及び不法行為責任を負うべきとして、裁判官は慰謝料として、トヨタ自動車に対して、本人の1年間の特別支給の老齢年金全額145万円の85%つまり約124万円の支払いを命じた。
 - ・労働者Xは、53歳ごろから懲戒処分に該当するようなことをしていたのであるから、その時その時に対応すべきだったと思う。
 - ・トヨタ自動車は、ユニオンショップ協定を結んでいるのであるから、いくら労働者Xを排除したいと言っても、労働組合は、労働者Xは組合員であることを忘れてはならない。
（ジュリストNO 1505 と個別労働紛争解決研修の応用特別研修資料を参考にした。）