

「定年後再雇用拒否」をめぐり最高裁で初判断

◆事件の概要

定年後再雇用を拒否された労働者が会社に対して地位確認などを求めた訴訟の上告審判決が 11 月 29 日、最高裁（第 1 小法廷）であり、継続雇用の基準を満たす労働者は定年後も雇用の継続を期待する合理的理由があるとして、解雇法理を類推適用して雇用関係の存続を認め、会社側の上告を棄却し、雇用の存続と賃金の支払いを命じました。

平成 18 年 4 月改正による高年齢者雇用安定法（高年法）下の再雇用拒否事件で、初めて最高裁による判断が示されたこととなります。

この事件では、JMIU（全日本金属情報機器労組）津田電気計器支部（大阪府箕面市）の書記長を含む全組合員 3 人だけが再雇用を拒否されたため、社員としての地位確認と賃金の支払いを求めているもので、2010 年 9 月の大阪地裁、2011 年 3 月の大阪高裁のいずれも労働者側の主張を認める判決が出されていました。

◆会社による恣意的な再雇用基準の運用は認められない

本件では、労働者側は雇用の継続を希望したものの、会社側は仕事ぶりを点数化して評価する社内基準を満たしていないとして、61 歳を迎えた 2009 年 1 月以降の再雇用を拒否していました。

裁判所は、この会社の対応について、「男性は社内の基準を満たしており、再雇用しないのは合理的な理由を欠く」と述べ、不当に低い評価をして再雇用を拒否したのは違法だとの判断を示しました。

◆再雇用拒否をめぐる労使トラブルの今後

2013 年 4 月より改正高年法が施行されると、一定年齢以上の者については、従来通り労使協定等に定める再雇用基準に照らして継続雇用の対象とするかどうかを会社が判断することができますが、それ以外の者については、原則として、希望者全員を雇用確保措置の対象とすることが義務付けられます。

今後は、企業が不当に労働者の継続雇用申入れを拒否した場合や、再雇用後の雇止め理由が合理的でない場合等に、労働者から地位確認および賃金の支払いを求めて訴訟提起される可能性があると言えます。