

労務トラブル検定



《今月のテーマ：定年後の再雇用・継続雇用のトラブル》

✎：下の①～⑤について、正しいと思う場合は「○」を、間違っていると思う場合は「×」を解答欄に記入してみましょう。

	問題 ★保育施設の事例より出題★	解答欄
①	園は勤務態度が著しく悪い職員であっても、職員が定年後の再雇用を希望すれば必ず再雇用しなければならない。	
②	定年前と仕事内容や責任が全く同じでも、定年後の再雇用であれば、大幅な賃金引き下げが認められる。	
③	1年更新の契約書に「更新する場合がある」と記載されていれば、園は業務量の減少を理由に次年度の更新を自由に拒否できる。	
④	定年後の再雇用において、園は定年前と全く同じ業務や待遇を用意することが法律で義務となっている。	
⑤	就業規則で「更新上限は65歳」と明確に定めていれば、年齢到達時に契約を終了（雇い止め）することは原則として認められる。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】 原則は希望者全員を対象としますが、解雇事由に該当する等の合理的で社会通念上相当と認められる理由があれば拒否もできます。ただし、判断が恣意的にならないよう、具体的な基準を事前に明確に就業規則に定めておくことが重要です。
- ② 【×】 職務内容や責任が同じなのに、定年後の再雇用という理由だけで大幅に賃金を引き下げることは、不合理な待遇差として同一労働同一賃金の観点から違法と判断される可能性があります。ただし、仕事内容や責任などに合理的な違いがあれば、賃金の引き下げが認められる場合もあります。
- ③ 【×】 更新が繰り返され、対象の職員に雇用継続への合理的期待が生じている場合、客観的・合理的な理由のない雇い止めは無効となる可能性があります。
- ④ 【×】 高年齢者雇用安定法は65歳までの雇用確保を求めています。定年前と同じ業務や待遇を用意する義務はありません。再雇用の際、業務や待遇を変更できますが、客観的合理性を欠く著しく不利益な変更は問題となる可能性があります。
- ⑤ 【○】 65歳までの雇用確保措置を講じた上で、再雇用規程や契約書において「更新の上限は65歳まで」と明確に定めており、制度が一貫して運用されている場合、上限年齢到達によって契約を終了することは原則として有効と判断されます。

★ワンポイントアドバイス★

定年後の再雇用は「新たな労働契約」の締結です。長年貢献してきた職員との関係性が変わるタイミングでもあります。条件面での認識のズレによりモチベーション低下やトラブルにつながらないよう、定年前から十分な説明と話し合いを行いましょう。