

## アクトワンリーガルレポート vol. 2(13L2・2013/04/01)

〒104-0031 中央区京橋 2-6-16 エターナルビル 5F(TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)

弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複写・転載を禁じます。

**テーマ** : 高齢者雇用安定法改正について(同法9条1項の私法上の効力)

### 今般の改正の概要

- ①高齢者雇用安定法9条1項は、高齢者の雇用安定のために(i)定年の引上げ、(ii)継続雇用制度、(iii)定年制度の廃止、のいずれかの措置を取ることを要求するが、(ii)につき、今般労使協定によってその内容を定める制度が廃止され(旧2項)、新たに厚労大臣が「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」を定めることとされた(同条3項)。
- ②第9条の措置につき、従来は助言・指導(10条1項)及び勧告(同条2項)が定められていたが、勧告に従わない事業者の公表制度が導入された(同条3項)。

### 指針の概要

- (a) 65才までの雇用を希望する(但し経過措置に注意。) 全員を対象とすること。
- (b) 解雇事由又は退職事由に該当する場合には、継続雇用をしないことができる。
- (c) 就労規則において、労使協定のうへ、継続雇用しない事由を定めることは可能であるが、継続雇用の拒絶事由が 解雇事由又は退職事由と異なる内容の定めは、高齢者雇用安定法の趣旨を没却する虞れが認められる。

### 高齢者雇用安定法9条1項の私法上の効力

- (1) 判例は、9条1項は、「事業主に作為義務があるとしても、・・・ 直ちに私法的強行性ないし私法上の効力を発生させる」とは認めがたいとして、「高齢者雇用安定法の趣旨に反しない限り、各事業主がその実情に応じて柔軟な措置を講ずることを許容している・・・」と判示(NTT西日本事件・大阪高裁 H21/11/27 労判 1004p118)。
- (2) しかし、再雇用規則において、「通常勤務ができる意欲と能力がある者を再雇用する。」と定めた場合において、解雇権濫用の法理によって再雇用の拒否を無効とした下級審判例(東京大学出版会事件、東京地裁 H22/8/26 労経速 2085p3)もある。

### 総括

- ※ 今般の指針に合致しない継続雇用も私法上当然に無効とはならないが、公表制度も導入されており、中小企業にとっても、少なくとも今般の指針の方向性に合致するような継続雇用制度を労使協定によって整備する必要が急務である。
- ※ しかしながら、今般の指針と全く同一の再雇用制度を早急に導入することは再雇用における雇用調整の硬直化を招く虞れがあり、慎重に検討することが望ましい。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.3 は、「監査委員会設置会社について」(13C1)の予定(2013/05 発行予定)としております。 以上