

## 2 定年制と雇用延長

弁護士 坂田 均

### Q2-1

就業規則で、定年年齢を60歳未満とすることは許されますか。定年については法令でどのように規制されていますか。

### A2-1

許されません。高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、「高年齢者雇用安定法」という。）8条により、定年は60歳を下回ることはできないとされています。また、65歳未満の定年制度を定めている場合には、高年齢雇用確保のための所定の措置をとることが求められています。

### 解説

定年とは、労働者が一定の年齢に達したことを退職の理由とする制度である。上記のように、定年は60歳を下回ることはできないとされている。また、同法9条によると、使用者は、高年齢者雇用確保のために措置をとることが義務付けられている（同法9条）。従って、使用者が定年を定めている場合（65歳未満の場合に限る）、定年の延長や再雇用等の措置をとる必要がある。

### Q2-2

高年齢者雇用安定法によると65歳未満の定年制を定めている事業主は、どのような雇用確保の措置をとればいいのでしょうか。

### A2-2

事業主は、65歳未満の労働者に対して、希望者全員に継続雇用の機会を与えなければなりません。以下に述べるように、いくつかの選択肢があります。

### 解説

高年齢者雇用安定法は、平成16年の改正で、事業主が雇用する労働者の定年の定めをする場合は、60歳を下回ることはできないと規定した（同法8条）。また、65歳未満の定年を定めている事業主については、①当該定年の引き上げ、②現に雇用している高年齢者が希望する場合には、定年後も引き続き雇用する制度（「継

続雇用制度」）の導入、または、③その定年制の廃止のいずれかの措置を講じなければならないとして、再雇用確保のための措置を義務付けた（同法9条1項）。

②の措置に関しては、当初、定年後の継続雇用者を事業場の労使協定や就業規則の定める基準によって選別できるとしていた。

その後、厚生労働大臣は、「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」（平成24年11月9日厚労省告示560号）（以下、「指針」という。）によって、「継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。」こととして、原則継続雇用義務に改めた。但し、「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢にかかるとを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。」との例外事由を設けた。この指針の内容に沿った法律改正は平成24年8月に成立している（平24法78）。

この改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで（平成25年3月31日）に、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として、以下の図が示す様に、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について、継続雇用制度の対象者を限定する基準によって選別することが認められている（なお、この図は、「厚労省ホームページ高年齢者雇用安定法Q&A」からの引用である。）。

（参考）老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

### Q2-3

事業主は、65歳未満の労働者に対して、希望者全員に継続雇用の機会を与えなければならないというのですが、その継続雇用の機会には、「特殊関係事業主」による雇用が含まれるとされています（同法9条2項）。

この特殊関係事業主とは、どのようなものですか。

### A2-3

特殊関係事業主とは、当該事業主の経営を実質的に

支配することが可能となる関係の事業主、その他当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいいます。詳細は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則(以下、「高年齢者雇用規則」という。)で定められています。

解説

継続雇用制度には、「事業主が、特殊関係事業主との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であってその定年後雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。」と定めている(同法9条2項)。

特殊関係事業主には、①当該事業主の子法人等、②当該事業主を子法人とする親法人、③当該事業主を子法人とする親法人等の子法人等(当該事業主、①及び②に掲げる者を除く)、及び④当該事業主の関連法人等、⑤当該事業主を子法人等とする親法人等の関連法人等(④に掲げる者を除く)としている(高年齢者雇用規則4条の3)。

親法人等については、議決権の過半数を自己の計算において所有している法人、議決権の100分の40以上、100分の50以下で緊密な関係があることで当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者等をいうとされている(「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律等の施行について」平成24年11月9日職発1109第2号)。

関連法人等については、法人等が、子会社以外の他の法人等の議決権の100分の20以上を自己の計算において所有している場合や、同100分の15以上、100分の20未満を自己の計算において所有し、当該法人等の役員、業務を執行する社員若しくは使用人である者、又これらであった者であって当該法人等がその財務及び営業又は事業の方針の決定に影響を与えることができるものが、その代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役職に就任していること等が上げられている。

Q2-4

有期契約労働者についても、継続雇用は必要ですか。例えば、就業規則で、「有期契約労働者については、60歳を超えては契約の更新はしない」と定めていることがあります。これは高年齢者雇用安定法9条1項に違反しますか。

A2-4

原則としては、違反しません。

高年齢者雇用安定法9条1項は、労働契約のなかでも、主として期間の定めのない労働者について継続雇用を確保するために導入されたものであると理解されているからです。

解説

高年齢者雇用安定法9条1項は、期間の定めのない労働者が定年を迎えたときに、65歳未満の場合に継続雇用の機会を与えることを目的としている。

従って、この制度目的からは、本制度は有期契約の労働契約関係の規律を想定していないものであると理解されている。

ただ、事情によっては、労働契約の文言としては期間の定めがあつて有期契約の形式を有する場合であっても、労働契約法18条1項や裁判例により期間の定めのない労働契約であると法的に評価される場合には、同法9条1項の適用されることがあるといえる。

Q2-5

例えば、ある有期契約社員(1年ごとの更新・雇用期間上限5年)が、5年間の雇用期間満了を迎えて当該会社を退職したが、引続き、これまでの使用者の子会社が、当該労働者を有期契約社員(1年ごとの更新・雇用期間上限3年)として雇用したとします。その場合、当該労働者は、労働契約法18条1項が定めている「期間の定めのない労働契約への転換申込」をすることはできますか。

A2-5

同法18条1項は、「同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間の通算期間が5年を超える労働者」には、当該労働者は「期間の定めのない労働契約への転換申込」をすることができると定めています。ただ、この通算は、「同一の使用者」との間での複数の有期労働契約に限って認められるものであり、設問の場合のように、親子関係にある会社間の場合、子会社が親会社で勤務実績のある労働者を雇用したとしても、親会社で勤務した期間は通算されないと理解されています。

解説

有期労働契約が通算で5年を超えて更新された場合は、労働者の申し込みにより、当該更新後の雇用期間満了後、労働契約は期間の定めのない労働契約に転換する(同法18条1項)。有期労働契約の利用の濫用を防

止し、労働者の雇用の安定を図ることが目的である。労働条件は、労働協約、就業規則、労働契約に別段の定めがない限り、直前の労働条件と同一となる。また、労働契約で、この転換申込権を予め放棄させることはできない。

期間の定めのない労働契約への転換は、同一使用者間の契約に限られる。従って、親子会社間や同一グループ企業に属する企業間のように、法人格が異なる使用者間では雇用期間の通算は行われない。子会社が、親会社で就業実績がある人を雇用するとなった場合であっても、雇用期間の通算はなされない。

ただ、例外的に、「転換申込権」を免れるために、労働契約の主体を形式的に他の使用者に切り替えたに過ぎない等の事情がある場合は、脱法目的で行われたと評価され「法人格の否認の法理」が適用される可能性があるが、そのような場合には雇用期間が通算されることがあり得る。