

継続雇用者の雇止め



特定社会保険労務士
宮崎社会保険労務士事務所 所長

宮崎 真行
(みやざき まさゆき)

Q 当社では、定年後の継続雇用制度として、期間1年の労働契約により更新するやり方をとっていますが、有期労働契約の更新基準を定め、その更新基準に該当しない者を雇止めすることは、継続雇用制度の対象者基準を廃止した改正高年齢者雇用安定法（高齡法）違反に当たるのでしょうか？

継続雇用制度の対象者基準

継続雇用制度の対象者基準とは、定年後の継続雇用制度を利用できる対象者を決める基準のことです。改正高齡法により労使協定による継続雇用制度の対象者基準は廃止されましたが、法附則第3項の規定に基づく経過措置として労使協定の対象者基準を利用することは可能となっています。この場合、老齡厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に適用することができることとなります。

更新基準と雇止めの可否

一方、更新基準は、60歳以降の継続雇用者を対象に有期労働契約の更新をするか否かの基準のことです。更新基準は、継続雇用制度の対象者基準とは異なり、企業の就業規則あるいは個々の労働者との有期労働契約において定めることができるものです。厚生労働省Q&Aの1-4の中で「65歳までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます）」とされており、更新基準に基づいて有期労働契約を更新しないこと（雇止め）が否定されている訳ではありません。

更新基準としては、年齢を理由とすることはできませんので、65歳以前の年齢をもって更新の上限とすることは認められません。しかし、①契約期間満了時の業務量、②勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、③経営状況など、年齢以外の企業の経営・業務上の事情及び労働者の勤

務状況などを更新基準として定めることはできませんので、更新基準に照らして有期労働契約を更新しないことも認められます。

雇止め法理に留意する

ただし、ここで留意すべきは2013年4月施行の改正労働契約法第19条で規定された有期労働契約の雇止め法理です。例えば、使用者が65歳以前に有期労働契約の更新をしないで雇止めとした場合、労働者に65歳まで契約更新による継続雇用の合理的期待があるときには、同条により雇止めが客観的に合理的で社会通念上相当と認められないと判断されれば雇止めは無効となり、労働者の申し込みにより引き続き有期労働契約が同一の労働条件により更新したものとされます。したがって、更新基準の定めとその運用による65歳以前の雇止めについては、雇止め法理の規制に留意する必要があります。

また、労働基準法施行規則第5条が改正され、2013年4月からは、労働契約締結時に、契約期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面の交付によって明示しなければならない事項となりましたので、ご注意ください。

継続雇用後の高齡労働者の事情変更や経営環境の著しい悪化によって、例えば、老齡厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達していない場合でも、更新基準を適用して雇止めすることもあり得ますので、企業としては更新基準の整備が必要といえます。