

# 相談室 Q & A

## 人事管理関係

Q

### 65歳の定年年齢を引き下げる代わりに、 有期労働契約での継続雇用制度を設けることは 不利益変更となるか

当社ではこれまで65歳定年制としていましたが、若手社員の活躍の機会を増やし、人件費等の削減を図る目的で、今後は60歳定年とし、以降、70歳までは1年間の有期労働契約による継続雇用制度への変更を考えています。しかし、雇用延長となるものの、退職金の算定期間短縮による減額や月額賃金の減額、雇用保障といった処遇やモチベーションなどの点で、社員から改定に対し、懸念の声が上がっています。当面は退職金の減額補填等の経過措置を設けること、有期労働契約とはいえ雇用延長になることから、社員にとって不利益になるとは考えていないのですが、こうした改定は不利益変更となるのでしょうか。

(東京都 Y社)

A

労働者にとって一部でも不利益な要素がある限りは、就業規則の不利益変更<sup>（注）</sup>に該当するため、変更には合理性が求められることになる。ただし、経過措置や雇用期間が長期化するという労働者に有利な要素は、変更の合理性を判断するに当たって、不利益の程度を緩和する措置として考慮されることになる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

#### 1. 就業規則の不利益変更の該当性

就業規則の変更については、その内容において労働者にとって不利益な変更がある場合には、変更について合理性が認められない限りは、変更自体が有効になりません(労働契約法9条)。この時の合理性は、労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉状況その他の事情に照らして判断されるという、総合考慮によって結論が出されるものです(同法10条)。合理性が肯定されなかったときには、変更前の就業規則に基づく労働条件が維持されることとなります。

ところで、就業規則については、一度に1カ所ずつ変更するとは限らず、複数の労働条件を一斉に変更し、その内容には有利な変更もあれば、不利な変更もあることが考えられます。今回のご質問についても、定年の年齢は引き下げつつも、継

続雇用制度の拡充と退職金の減額分の補填などの複数の要素を組み合わせる形で、就業規則の変更を検討しています。

このように複数の労働条件を一度に変更する場合には、全体として不利益性がないということができれば、不利益変更には該当せず合理性の判断は不要となるのでしょうか。それとも、不利益性自体が否定されることはないのでしょうか。

労働契約法では、「不利益」か否かの判断基準は明確ではありませんが、基本的には、就業規則による労働条件の変更が行われる場合に、変更される労働条件のうち一部にでも不利益な要素がある場合には、不利益変更<sup>（注）</sup>に該当し、合理性の判断が必要になると考えられています。

そのため、継続雇用制度の拡充や退職金の減額補填などが行われたとしても、定年退職の年齢を引き下げて退職時期を早める効果を生む以上、今

回予定されている就業規則の変更は、不利益変更  
に該当することになり、これらの労働者への配慮  
は、労働条件の変更により生じる不利益性を緩和  
する措置として、合理性の判断の中で考慮される  
こととなります。

## 2. 合理性が確保できるか

### [1] 65歳定年から60歳定年への変更

定年年齢を60歳に変更すること自体は、合理性  
を肯定されるのでしょうか。高年齢者雇用安定法  
(以下、高年法)においては、65歳までの継続雇用  
義務が求められており、同法との関係も問題とな  
ります。

同法においては、定年を撤廃または65歳を超え  
る年齢に設定することも選択肢として挙げられて  
いますが、60歳定年制を採用しつつ有期雇用によ  
る継続雇用制度を設けている場合についても、同  
法の求める継続雇用義務を充足するものとして整  
理されています。そのため、60歳定年制および継  
続雇用制度を採用する制度自体の合理性は肯定で  
きるでしょう。

しかしながら、就業規則の不利益変更との関係  
では、従前の労働条件との格差とその緩和措置の  
バランスも合理性判断において考慮されます。退  
職金減額や月額賃金の減額、雇用保障の相違(特  
に60歳から65歳までの間の雇用保障への期待が小  
さくなる)などから改定への懸念が出ている点は、  
労働者に生じ得る不利益性を端的に表しているとい  
えます。

### [2] 雇用保障の相違

雇用保障の相違に関しては、高年法に基づき、  
60歳から65歳までの継続雇用については、解雇に  
相当する事情がない限り、更新を拒絶することが  
違法と解釈されていることから、適法に運用され  
る限りは、大きな不利益とはいえないと考えられ  
ます。

### [3] 実質的な雇用延長

実質的な雇用延長になる点は、確かに労働者に  
生じる不利益性の緩和とはいえそうですが、従来  
の65歳までの雇用と、60歳から70歳までの継続雇  
用制度になった際に生じる生涯賃金の差額が考慮  
される必要があるほか、健康状態や体力等の関係  
から必ずしも70歳まで働き続けることができると  
は限らない点も無視することはできないと考えら  
れます。

### [4] 退職金や月額賃金の減額

退職金や月額賃金については、継続雇用制度の  
開始時点(定年後再雇用)において、合理的な裁  
量の範囲で新たな労働条件を提示することが可能  
と考えられており、現実にも賃金等が減額される  
ことが多くあります。高年法および同一労働同一  
賃金の趣旨に照らしても、定年後に業務内容の変  
更と合わせて、賃金減額の提案をすることが必ず  
しも違法となるわけではありませんが、定年年齢  
を引き下げたことと合わせて、月額賃金が減額さ  
れる場合には、今回の変更による不利益の程度は  
大きいといえるでしょう。

そのため、想定されている制度を導入するに当  
たっては、退職金額の補填のみではなく、定年退  
職後の月額賃金についても不利益性を緩和する措  
置を検討することが重要と考えられます。また、  
定年を迎える直前の年齢である労働者と、定年ま  
でに十分な期間があり、それに備える準備が可能  
な年齢である労働者では不利益性の程度には相違  
があるとも考えられることから、経過措置に適用  
年齢を設けるような方策も考えられます。例えば、  
変更時点の年齢や入社時期を考慮して、一定の年  
齢または在籍年数以上の労働者については、60歳  
から65歳までの継続雇用期間中の月額賃金を減額  
しない(実質的に定年制の引き下げの適用除外と  
する)といった措置を併せて採用することも検討  
に値するでしょう。