

Q924. 就業規則に定年の定めがない場合、60歳を過ぎた期間の定めのない労働者に辞めてもらうにはどうしたら良いですか？

合意退職が成立するのであれば問題ないのですが、そうでない場合、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」は、「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又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。」、「ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。」と定めており、労働契約法16条の解雇事由と同様の事情がない限り、使用者は継続雇用を拒否することはできません。

したがって、特別な事情がない限り、定年制を就業規則に定めておくことをお勧めします。その際、定年制の採用が当然に不利益変更には該当するわけではなく、仮に該当したとしても、就業規則変更の合理性がある限り許されるものと考えます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成