

就業規則関連のトラブルについて

就業規則を定めていない場合や就業規則を長年見直していないことによるトラブルが見受けられます。

よく相談を受けるトラブルの例を記載しておりますので、類似のトラブルが発生しないよう、就業規則の作成および就業規則の確認をお願いいたします。

以下の例は、定年60歳、65歳までの雇用継続措置あり。就業規則の定めはないが**慣行として**、会社が認めた者のみ65歳以降も継続雇用や新規採用を行っている企業の例です。

Point

①

契約更新に関するトラブル

例1) 72歳の労働者A及び67歳の労働者Bを1年毎の有期契約で雇用中、フルタイムの労働者Cを新規採用したため、勤務時間が短かった67歳のBの契約更新を行わなかったところ、「より高齢であるAの更新を行い、私を更新しない事は不公平だ!!」と言い争いとなった。

就業規則にも契約更新の基準を明確に定めていなかったことでより説明が困難化した。

例2) 60歳の労働者Dを新規に社外から採用し、1年毎に契約更新を行っていた。5年経過後に無期雇用への転換申し込みが行われたが、就業規則に無期転換後の定年を定めていなかったため、無期限の雇用契約となった。

Point

②

賃金・退職金などの支払いに関するトラブル

例1) 定年後の再雇用として同一の職務の提案を行った。定年前と同じ職務内容であったが、慣行として、定年後の賃金は、正社員比で6割としていた。契約を結ぼうとしていたところ、「同一労働同一賃金」による不合理な待遇格差（法違反の可能性）であることが判明した。（**就業規則の有無に関わらず、R2年4月以前の規則は要確認!**）

Point

③

就業規則の作成・見直しに向けて無料で相談が出来る支援制度

○ 70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザー

定年制度・継続雇用制度のご提案及び条件整備の取組を支援するため、高齢者雇用問題に精通した経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達へ無料で相談を行うことが出来ます。

■ 問い合わせ先：[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（J E E D）](#)



○ 佐賀働き方改革推進支援センター

社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを窓口（来所）、電話、メールなどによる相談を行います。

■ 問い合わせ先：[佐賀働き方改革推進支援センター](#)

