

労働・助成金情報 特急便

第 139 号 (2024 年 8 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

今回は、前回に引き続き定年後再雇用中に従業員の健康状態が悪化した場合（業務外の理由）の対応について紹介します。

業務外の理由で健康状態が悪化した時の対処法②

欠勤や休職していたことを理由に、定年後再雇用契約を雇止めしたり、自然退職としてもよいか従業員には雇用契約に基づく労務提供義務、誠実労働義務があります。健康状態の悪化などによって、欠勤が長期間続き、義務を履行できない状況であれば雇止めの選択肢が認められる可能性があります。ただし、対応可能な業務があれば診断書の提出や主治医面談、産業医面談などをして、条件を見直して提案することを検討します。

雇止めを検討しても良い場合とは

解雇に相当するような理由がある場合が前提です。

- 正当な理由のない欠勤
- 欠勤が長期間におよぶ場合
- 勤務態度不良で正当な理由のない遅刻、早退が継続する場合
- 病気によるものであっても、

{	診断書の提出をしない場合
	主治医面談を拒否するなど健康状態の確認が取れないような場合

前回の、『労働・助成金情報特急便 第 138 号』で紹介したように、健康状態の悪化での欠勤が続いている場合でも、有期雇用契約期間の途中で解雇するのではなく、休職させて期間満了まで様子を見ます。その際の会社としての対応としては、

- 病気欠勤の場合は、健康状態に関する診断書などの提出を求めます。
- 労働者に診断書の提出を求めても、提出を拒否される場合は提出するよう粘り強く説得します。

会社がこれらの対応をしても欠勤状況が改善せず、診断書の提出もない場合は、雇止めが有効と認められる可能性があります。

更新時に、健康状態の悪化や欠勤等を理由に労働条件変更の提案ができるか

定年後再雇用契約も有期契約であるため、更新の都度、契約内容の変更を提案することができます。ただし、定年後の初回の労働条件の設定と違い、定年後再雇用による有期契約の実績があるため、変更した労働条件の提示を従業員が拒否したことを理由とした雇止めが違法と判断されると、従前の有期労

働契約の内容と同条件で更新されたものとみなされてしまいます。

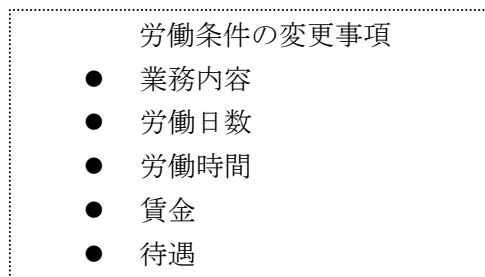
実際に、定年後再雇用を 2 回更新した後の雇止めについて、人員整理を含む人件費削減の抽象的な必要性があったことは理解することができるものの元従業員に対して提示した賃金額は、当時の具体的状況においてやむを得ないものであるという根拠を具体的に検討したものであるとは認められないとして違法と判断された裁判例があります。(テヅカ事件・福岡地判令 2.3.19)

健康状態の不良が原因の場合の労働条件の変更

健康状態の悪化は本人側の事情によるものであるため、会社も変更提案をしやすい、最終的には話し合いで合意に至ることが多いです。

ただ、大幅な労働条件変更の提案の場合「なぜ、そこまで変更しなければならないのか」という形で紛争になる可能性が高いです。従業員によって優先事項が異なるため、会社としては、いくつかのパターンを提示して、従業員に検討してもらうのが良いでしょう。

その際に、すべての提案が拒否された場合を想定して、会社はどの案を正式に提示するかを決める必要があります。



大幅に労働条件を変更する場合は、

- ・ そのような労働条件の変更が必要なこと
- ・ そのような変更をしないと更新が難しいことを基づける事情が必要です。

<別の業務に変更する場合の事情の例>

- 現在就労している業務は、急な欠勤や定期的な通院による遅刻がある場合に、対応が難しい業務である
- 病気による長期欠勤中に別の従業員が採用されて対応できている業務がある
- 急な欠勤等があってもフォローができる業務がある

有期雇用契約更新時に、従業員から「健康状態を理由とした欠勤や通院による遅刻は、会社に報告をしていて会社も認めていた。契約更新時に労働条件を変更するのはおかしい。」という主張をされることがあります。これに対して、会社は、「契約期間の途中で契約内容は変更しないこと、欠勤や遅刻による契約不履行について、その時点で懲戒処分等はないが、健康状態を踏まえた契約内容の変更提案があり得ること」を説明して誤解を解くことが重要です。

雇止めが無効と判断されると同一条件で更新されてしまうため、なるべく合意によって契約内容を変更する事を目指すのが良いです。