

# 高活協通信(2024年9月号)

発行：一般社団法人 高齢者活躍支援協議会

<http://www.agenomics.org>

## ◆◆◆高活協ニュース◆◆◆

### ■お知らせ

- 今月の“「定年後の仕事」情報欄”は、「同意なき配置転換、職種限定では違法、最高裁が初判断」です。
- 高活協ホームページを更新しました。
  - ・「高活協ホームページ」の URL は以下の通りです。

<http://www.agenomics.org>

高活協は会員の皆様に毎月 1 回「高活協通信」を配信させていただいております。この通信活動を会員の皆様と高活協とのコミュニケーションの機会とさせていただきたく考えております。つきましては、皆様のご意見や提供したい話題などがございましたら、本配信メールへの返信にてお寄せいただければ幸いです。

### ■2024年8月の主な活動

- 高活協は現在、比較的少人数の会議・イベント等、あるいは ZOOM 等を利用したオンラインの会議・イベント等を適宜実施しております。
- 今年は 6 年ぶりに高齢社会対策大綱が改定(閣議決定)されますが、改定に向けた検討会の報告書が 2024 年 8 月 5 日に公表されました。報告書の中で、高齢者の就業者数が 20 年連続で前年を上回って過去最高となったのを背景に、「年齢に関わらず、それぞれの意欲や能力に応じて、経済社会における様々な活動に参画する多様な機会を確保し、その能力を十分に発揮できる環境を創っていく重要性がますます高まっている。」ことが強調されました。高活協の今後の方向性を考える参考になると思います。
- 今月の“「定年後の仕事」情報欄”では、「同意なき配置転換、職種限定では違法、最高裁が初判断」について、日本経済新聞の記事を抜粋・引用する形で掲載させていただきました。
- 高活協ホームページの「アーカイブ」ページに、「高活協通信(2024年8月号)」を掲載しました。
- 2024年8月、生涯現役社会の実現に向けた行政や企業などの動向に関する情報収集を行いました。なお、「◆◆◆生涯現役社会の実現に向けてー トピックス ◆◆◆」のコーナーでは、“「定年後の仕事」関連情報”を適宜掲載しています。

## ◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

### ■これまで高活協が主催した(共催含む)イベントの報告書/記録集

過去に高活協が主催・共催したイベント(シンポジウム、セミナー/フォーラム)の報告書や記録集は、高活協

ホームページの「高活協アーカイブ」ボタンをクリックしてご覧になれます。(ホームページは下記 URL)

<http://www.genomics.org/>

## ◆◆◆高活協会員関連イベント等のご紹介◆◆◆

---

会員のご希望があればご紹介記事を適宜掲載させていただき予定です。

## ◆◆◆生涯現役社会の実現に向けて – トピックス◆◆◆

---

生涯現役社会は、「職業寿命」「社会活動寿命」「健康寿命」「資産寿命」という 4 つの寿命の延伸が相乗効果をもたらす社会、すなわち「それぞれの寿命の伸びが相互に他の寿命も伸ばす」という好循環がもたらされる社会です。そんな生涯現役社会の実現に向けた最近の動きを紹介していきます。

### ■ちょっとした話 – 中外製薬、定年廃止＝26年に

ニトリやロフトなど雇用の上限年齢を70歳に引き上げる企業が相次いでいるが、中外製薬は29日、2026年に定年制度を実質的に廃止すると発表した。現行制度では55歳になると、60歳、65歳のいずれかまで働くかを選択できる。新制度では、こうした年齢制限を取り払い、仕事で成果を出せる健康な人が雇用を希望し、会社側も合意すれば、年齢にかかわらず勤務できるようになる。給与水準も正社員と同等という。これに先立ち、同社は25年1月に人事制度を改定する。一般社員を対象に職務内容に合わせて処遇を決定する「ジョブ型」を導入するほか、希望するポストに挙手制による人事異動を採用する。奥田修社長は記者懇談会で「社員が自分のキャリアを自ら考えて実行できる主体性を後押ししたい」と意義を語った。(以上、時事通信 2024年7月29日から)

### ■「定年後の仕事」情報欄

- 2021年4月から施行された改正高年齢者雇用安定法(=70歳就業法)では、定年後の継続雇用だけでなく、継続的な業務委託や社会貢献活動への支援といった措置も選択肢になっており、高齢者の多様な働き方を後押ししています。
- 今後このトピックスのコーナーでは、「定年後の仕事」に関連した情報を適宜掲載していきます。高齢者の就業を考える際の参考にしていただければ幸いです。

---

### 同意なき配置転換、職種限定では違法、最高裁が初判断(日本経済新聞 4月26日の記事から)

仕事を特定の職種に限って働く人に対し、使用者が別の職種への配置転換を命じられるかが争われた訴訟で、最高裁第2小法廷(草野耕一裁判長)は2024年4月26日、配転命令は「違法」とする初判断を示した。「適法」とした二審・大阪高裁判決を破棄し、賠償責任の有無などを検討するため同高裁に審理を差し戻した。

労働契約は労働者と使用者が同意することで成立し、労働契約法は双方が合意すれば契約で定めた労働条件を変更できるとしている。契約上で従事する職種を限った場合には、労働者が同意しなければ原則として別の職種に配置転換できない。下級審では従事していた職種が廃止されるといった場合には例外的に、配転命令が有効になりうるとの解釈もあった。最高裁は今回、業務上の必要性などにかかわらず一律に違法になると判断し、例外を認めない姿勢を示した。職務内容を明確に定める「ジョブ型雇用」が広がる中、企業などの人事労務の実務に影響を与える可能性がある。

原告は滋賀県の社会福祉協議会が運営する福祉施設の職員で、福祉用具を改造する技師として約 18 年勤務した。施設側は 2019 年、事前に打診することなく総務課に配転する人事異動を内示した。男性は配転命令は無効だとし、損害賠償などを求めた。施設では福祉用具の改造業務の受注が減り、業務を廃止する方針だった一方、異動先として示した総務課は退職による欠員が生じていた。上告審ではこうした事情があった場合でも、職種限定合意があれば例外なく配転命令が違法になるのかが争われた。男性側は労働契約で職種を限定している以上、本人の同意なく職種を変えることは許されないと訴えた。協議会側は需要が減少し技師を置く経営上の合理性はなかったなどと主張した。

二審判決は、配転命令には男性の解雇を回避する目的があったとし、総務課への異動には合理的な理由があると判断。一審・京都地裁に続いて配転は有効とし、男性側の請求を退けた。今回の最高裁は「業務上の必要性などにかかわらず一律に違法になると判断し、例外を認めない姿勢を示した」としていることから、今後は職種限定社員に対しては、本人の同意なくしては、どの様な場面でも変更を命じることは許されないと、実務上に影響があると考えます。つまり、職種限定社員は、会社が求める職責を果たせないと判断した場合は、配転ではなく、契約解消を選択していくことになる、と解釈できるからです。

別の記事からの引用になりますが、一方的な配置転換を「違法」とした 4 月の最高裁判決の思わぬ余波が出ているそうです。大手小売業がパート社員をジョブ型の正社員に格上げする計画を凍結。労務を専門にする弁護士のもとには、労務対応に悩む企業から相談が相次ぐとのこと。ジョブ型社員の配置転換を進めやすくするための新たな制度が必要だという指摘もあるそうです。

---

## ◆◆◆ 「高齢者就労関連サイト」紹介コーナー ◆◆◆

### ■ 高齢者雇用の総合誌『エルダー』のご紹介

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が発行する高齢者雇用の総合誌「エルダー」に関する情報は、下記の URL からご覧いただけます。

[啓発誌「エルダー」 | 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 \(jeed.go.jp\)](http://jeed.go.jp)

---

◆◆◆ 配信先メールアドレスの変更をご希望の方、また配信が不要な方は高齢者活躍

支援協議会・事務局までご連絡ください。

本通信に対するご意見や感想をお聞かせください。

また、本通信に掲載してほしい情報等がありましたら、ぜひご連絡ください。

---

一般社団法人高齢者活躍支援協議会

〒103-0026 東京都中央区日本橋兜町 17-2 兜町第 6 葉山ビル 4 階

TEL: 03-6555-3926      HP: <http://www.agenomics.org>

---