

6

特集  
1

## 非管理職のための パワハラ予防・対策研修

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

14

特集  
2

## 再雇用基準，労働条件変更等をめぐる 定年後再雇用トラブルQA

弁護士 野口 大 (野口&パートナーズ法律事務所)  
弁護士 加守田 枝里 (野口&パートナーズ法律事務所)

26

福利厚生

## 奨学金返還支援(代理返還)制度導入の法的留意点

～税・社会保険の取扱い，規程作成上の注意点等～

弁護士 木下 達彦 (隼あすか法律事務所)

33

損害賠償請求

## 社員のミスと損害賠償の程度の実際

～交通事故，会社設備・備品の破損，業務ミス～

弁護士 田村 裕一郎 (多湖・岩田・田村法律事務所)  
弁護士 飯島 潤 (多湖・岩田・田村法律事務所)

40

助成金

1粒で2度おいしい!?

## 時差申請でお得な助成金受給テクニック

社会保険労務士法人アンブレラ

46

時間外労働

いよいよ中小企業にも適用!

## 月60時間超の時間外労働に関する割増賃金の引上げと実務対応

特定社会保険労務士 専田 晋一

54

ネット対策

## ネット中傷・炎上対応の基本

前編 誹謗中傷と法的権利，削除請求の方法

弁護士 清水 陽平 (法律事務所アルシエン)

60

業務の効率化

## 労務管理の仕事で使えるGoogleドキュメント&スプレッドシートの使い方

社会保険労務士・ITストラテジスト 緒方 瑛利

64

外国人雇用

## 外国人従業員の妊娠・出産に係る手続きと留意点

特定社会保険労務士 永井 知子

68

マイクロアグレッション

うっかり誰かを傷つけている?

## 「マイクロアグレッション」とは

大東文化大学 文学部教育学科教授/教職課程センター 渡辺 雅之

## 連載

**74** 重要用語から労働問題を考える  
**キーワードからみた労働法**  
第186回 募集情報等提供事業

神戸大学教授 大内 伸哉

**84** 経済学で考える人事労務・社会保険  
第35回 定年制廃止への課題

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

**88** 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！  
**労働判例の読み方**  
第37回 コロナ不況を理由にした整理解雇の有効性

弁護士 光前 幸一

**94** 従業員と採めないための労務トラブル想定問答  
第20回 パワハラ対応 (10)

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)

**98** PMIと人事労務  
第7回 就業規則のPMI

社会保険労務士 猶木 貴彦 (社会保険労務士法人MRパートナーズ)

## 相談室

### 104 労働基準法

社外での業務のための移動時間と労働時間  
弁護士 岩本 充史

### 105 労働契約

妊娠・出産・育休等を理由とする  
不利益取扱い  
弁護士 野口 大

### 106 就業規則

休職期間の通算規定  
弁護士 高木 美咲穂

### 107 社内規程 **NEW**

文書取扱規程  
弁護士・明治学院大学客員教授 岩出 誠

### 108 多様な働き方

勤務地域を限定した正社員制度  
弁護士 柳瀬 安裕

### 109 ハラスメント

深刻化が進む前に対応する  
(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

### 110 メンタルヘルス

「うつ」の概念の広がり  
精神科産業医 西上 貴志 (あすか産業医事務所)

### 111 労働・社会保険の手続き

欠勤が多い従業員の育児休業給付の申請  
特定社会保険労務士 大城 敦子

### 112 業務の効率化 **NEW**

業務効率化の第一歩は身近な問題解決から  
社会保険労務士 安部 敏志

### 113 労務に関わる税務

支度金の支払いに係る源泉所得税と  
法定納期限  
税理士法人 山田&パートナーズ 石田 隆太郎

❁読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、  
読者アンケートにご協力ください。

❁116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

## 特集 1

# 非管理職のための パワハラ予防・対策研修 6

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

企業がハラスメント対策に力を入れる中、特にパワハラについて、管理職（上司側）向けではなく一般社員（部下側）を対象とした予防・対策研修に力を入れる企業が増えています。通常、ハラスメントを受ける側である一般社員が、ハラスメントに対する正しい知識と判断軸を持つことで、早期発見・深刻化防止、ひいては職場のコミュニケーション向上にも役立つことから、このような一般社員向けのパワハラ対策研修が重要になっているといえます。

本稿では、非管理職向けのパワハラ予防・対策研修で伝えるべき内容の例、研修実施の際のポイントについて解説していきます。

## 特集 2

# 再雇用基準，労働条件変更等をめぐる 定年後再雇用トラブルQA 14

弁護士 野口 大（野口&パートナーズ法律事務所）  
弁護士 加守田 枝里（野口&パートナーズ法律事務所）

高年法の改正による70歳までの就業機会確保の努力義務などを受けて、企業の高齢者雇用、活用の動きが加速していますが、それに伴い、高年齢者の定年後再雇用をめぐるトラブルも増加しています。

本稿では、再雇用基準、労働条件変更など、定年後再雇用に関する疑問、トラブル例をもとに、その予防と対策を解説していきます。

# 非管理職のための パワハラ予防・対策研修

株メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之



## 非管理職（一般社員）研修が注目されている

現在、パワーハラスメント（パワハラ）防止研修の多くは管理職研修ですが、一般社員研修に目を向ける企業も増えてきました。その理由は、主に2つあります。

1つは、「パワハラ」という言葉の認知度が高まるにつれて、不正確な情報や偏った情報に基づいて解釈する人が出てきたことです。若手社員の中には、厳しい指導を受けたときに、適切な範囲内の指導であっても「パワハラ」と捉える人がおり、職場内で様々な混乱や困惑が生じています。上司が「パワハラ」と言われるのを過度に恐れて、必要な指導まで躊躇してしまうケースも出てきています。

こうしたことを防ぐために、一般社員にも「どういう言動がパワハラに該当し、どういう言動がパワハラに該当しないか」という正しい知識を持ってもらうことが必要と考える会社が増えてきました。

2つめの理由は、実務的なものです。会社規模によりますが、一般社員は人数が多いですから、全社員に対して研修を行うには多数回の研修を開催しなければならず、実務上の大きなハードルとなっていました。しかし、新型コロナウイルスをきっかけにオンライン研修が普及したことで、ハードルが下がりました。

オンライン研修を組み合わせれば、様々な参加形態をとることができます。研修会場に参加できる人は会場で受講し、自席や自宅からパソコンやスマートフォンで見ると人はオンラインで受講し、当日受講できない人は録画されたものを視聴する。オンラインを活用することによって、研修が実施しやすくなりました。

「一般社員が正しい知識を持つ必要性が認識されてきたこと」また「技術的に実施しやすくなったこと」によって、一般社員研修を実施する会社が増えてきました。



## 一般社員研修を実施する意義とは

一般社員研修は、パワハラについての正しい知識を持ってもらうことが目的の1つですが、他にも重要な意味合いを持っています。その点について整理しておきたいと思います。

パワハラ防止は、「未然防止」の取り組みによって発生件数をゼロにすることが最終目標です。しかしながら、複数の人間が集まっている職場においては、何らかの人間関係上のトラブルが起こることは避けられず、ときに行き過ぎた言動や不適切な言動が起こることもあります。

パワハラ防止の実効性を高めるには、一定程度の不適切な言動が起こることを前提

に「早期発見・深刻化防止」のアプローチを組み合わせることが必要です。早期に発見して、不適切な言動がエスカレートしてパワハラに至らないようにするということです。

一般的に、社内で起こる様々な事象について、早期発見の役割を期待されているのは管理職です。例えば、社員のメンタルヘルス不調の早期発見には管理職の観察や声かけが重要とされます。しかしながら、パワハラの場合は、管理職が行為者となることも多いため、管理職に早期発見の役割を期待することは無理があります。早期発見のためには、不適切な言動を受けた人に早めに申し出てもらうか、不適切な言動を目撃した第三者に早めに情報を伝えてもらうしかありません。

図表に示すように、管理職研修は、行為者になることが多い人たちへの研修であり、「未然防止」の取組みといえます。それに対して、一般社員研修は、被害者になることが多い人たちへの研修であり、「早期発見・深刻化防止」のための取組みと考えていただくとよいでしょう。

深刻化する前に早めに申し出てもらえば、言動を受けた人の辛さを早く軽減することにつながります。行為者側も重い処分を受けることなく、改善を求められる段階で済むはずです。

被害者にとっても行為者にとっても「深刻化防止」は非常に重要であり、早い段階での相談を促すことを目的とした一般社員研修が大きな意味を持っています。

図表 管理職研修と一般社員研修

研修対象者	パワハラの場合、当事者のどちら側になるか	研修の目的	パワハラ対策としての位置付け
管理職	行為者になることが多い	不適切な言動を抑止する	未然防止
一般社員	被害者になることが多い	早めの相談を促す	早期発見、深刻化防止



## 一般社員研修で伝える2つのこと

ここからは、一般社員研修の設計法と内容を具体的に見ていきたいと思えます。

ハラスメント防止研修で伝えることは、主に次の2つです。

- 1 ハラスメントとは何か
- 2 どう対応すればよいか

1つめの「ハラスメントとは何か」で伝えることは、パワハラの実例や定義や具体例などの基本的な内容です。これは、管理職、一般社員共通の内容です。

2つめの「どう対応すればよいか」は、一般社員の場合は、パワハラを受けたときの対応法が中心となります。相談窓口の連絡先や相談の仕方などを伝え、早めに相談をしてもらえるように促すことが必要です。

また、パワハラは行為者側の問題であるとはいえ、パワハラを受けにくいほうがよいですから、自己防衛策としての「パワハラを受けにくいコミュニケーション法」などを含めるとパワハラ防止効果が高まります。



## 研修内容1 「パワハラとは何か」

では、具体的に見ていきたいと思えます。「パワハラとは何か」については、法律上の定義を確認してもらうことが必要です。ここでは、労働施策総合推進法に基づいて

厚生労働省から公表されている指針<sup>1</sup>（パワハラ防止指針）に沿って見ていきます。

### <パワーハラスメントの定義>

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
  - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
  - ③労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

（パワハラ防止指針）

指針上の定義は、直感的にはわかりにくい文言が使われていますので、かみ砕いて、わかりやすく伝えることが重要です。

### （1）「優越的な関係」

①の「優越的な関係」は、指針の中では「抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係」と解説されています。わかりやすく言えば、「逆らえないような関係、ものを言えない関係、ものを言いにくい関係」です。

上司と部下の関係が優越的な関係であることは改めて説明する必要はないと思いますが、部下が上司よりも優越的な立場にあるケースもあります。

例えば、ある部署に業務に精通したベテランの部下がいて、その部署に新任の上司が赴任してきたとします。新任の上司に対して、ベテラン部下が「こんなことも知ら

ないんですか」と馬鹿にしたような態度をとり、暴言を吐き、非協力的な言動を続けられれば、業務が円滑に進んでいきません。上司は、ベテラン部下の協力が必要なため、この部下を注意しにくい状況です。

この場合、当該部署の業務に関しては、ベテラン部下のほうが上司よりも熟知しており、優越性を持っていると考えられますから、「部下から上司に対するパワハラ」というものが成立します。

「パワハラは上司が部下に対してするもの」と思っている人が少なくありませんが、誰もがパワハラの行為者になり得るという認識を持ってもらうことが必要です。

一般社員の間でも、先輩が後輩に対して、正規社員が非正規社員に対して優越性を持っていることがありますので、誰もが自分の言動に気をつける必要があります。

### （2）「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」

②の「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」というのは、わかりやすく言えば「必要限度を超えた言動」です。

必要限度内であればパワハラには該当しませんが、必要限度を超えてしまうとパワハラに該当する可能性が高くなります。

指針に記載されている具体例を用いると理解しやすくなるはずですが、まず、パワハラに該当する例を見ていきます。

#### パワハラに該当すると考えられる例(一部)

- 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- 業務の遂行に関する必要以上に長時

1 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。

- 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。

(パワハラ防止指針)

これらは、いずれも「必要限度を超えた言動」と捉えることができます。

業務を改善するために、部下や後輩に対して注意や叱責が行われることがあります。が、人格まで否定する必要性はありません。また、長時間の注意や叱責は必要限度を超えているとみなされます。なお、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動は、そもそも業務上の必要性がありません。

次に、パワハラに該当しない例を見てみます。

#### パワハラに該当しないと考えられる例(一部)

- 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること。
- その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること。

(パワハラ防止指針)

労働者に問題行動があったときに、状況に応じて一定程度強く注意することはパワハラには該当しないとされています。ただし、「一定程度」という言葉が入っていることがポイントです。労働者側に問題があればどれだけ強く注意してもよいわけではなく、度をを超えてしまった場合には、パワハラに該当する可能性が高くなります。

どのくらいが限度かという点について

は、「社会通念」に照らして判断するものとされています。

### (3)「労働者の就業環境が害されるもの」

③の「労働者の就業環境が害されるもの」とは、どの程度のダメージが発生したかということです。心身面や仕事面で就業上看過できないほどのダメージが生じたときにはパワハラと判断される可能性が高くなります。

判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることが適当とされています。「自分が不快に思うことは何でもハラスメント」というわけではなく、社会一般の平均的な労働者の感じ方が基準になるということです。

①②③のすべての要素を満たしたものがパワハラに該当します。①②③は「前・中・後」の関係と捉えることもできます。

整理すると、ものを言いにくい・逆らえない関係性があり(①前)、その相手から必要限度を超えた言動を受け(②中)、看過できないダメージが発生したときに(③後)、パワハラと判断される可能性が高くなるということです。

なお、一般社員研修においては、以下の内容も伝えることが重要です。

業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。

(パワハラ防止指針)

上司や先輩から厳しい指導をされ、不快に感じたとしても、適正な業務指示や指導であればパワハラには該当しません。

業務上必要な注意・指導を受けたときは、「自分の学びにつながる」と肯定的に捉えて、真摯に仕事に取り組んでいく意識を持ってもらうことが重要です。

パワハラかどうかは、「自分の感じ方」を基準に判断するものではありませんが、「我が社の常識」を基準に判断するものではないことも伝えておきましょう。

社員の中には「うちの会社では、この程度のことは当たり前。こんなものはパワハラには該当しない」と考える人もいるかもしれませんが、社内の常識であっても「社会一般から見たら行き過ぎ」と思われるものは、パワハラに該当する可能性が高くなります。

判断基準は、個人基準でも自社基準でもなく「社会通念基準」です。

こうしたパワハラを一般社員にしっかりと確認してもらい、判断の軸を持ってもらうことが重要です。正しい判断軸を持ってもらえば、自分独自の基準で「パワハラ」と捉えることは減ってくるはずで、また、パワハラに該当するような言動を受けたときには、我慢することなく声を上げていいということを理解してもらえます。



## 研修内容2「どう対応すればよいか」

次に、対応法を見ていきます。

一般社員は主にパワハラを受ける側ですから、対応法としては「パワハラを受けた場合の対応」を伝えることが主体となります。

前述したように、一般社員研修は「早期発見・深刻化防止」のための重要な役割を担っています。相談窓口の連絡先とともに、以下のような内容を伝えるとよいでしょう。

## 内容例

### (1) パワハラを受けたかもしれないと思ったときの対応法

#### 1. 早めに身近な人に話を聞いてもらう

辛い状況にあるときには、自分1人で抱え込まないようにすることが大切です。1人で抱え込んでしまうと、辛い気持ちがかたまり膨らんでしまいがちです。まずは身近な人に話を聞いてもらいましょう。話を聞いてもらうと、気持ちが少し落ち着くかもしれません。

気持ちが落ち着いたなら、会社の相談窓口にご相談することを考えてみてください。

#### 2. 深刻化を防ぐために窓口にご相談する

最初はちょっとした人間関係上のトラブルであっても、深刻化してしまうと辛い気持ちが膨らんだり、苦しい状況が長く続いてしまったりします。早めに相談をすれば、少なくとも現在より深刻な状況になることを食い止められる可能性があります。

「パワハラかどうかわからないけど、窓口にご相談していいのだろうか」と悩むかもしれませんが、むしろ、パワハラかどうかわからないくらいの段階で相談をすることが大切です。

相談担当者の多くは、できればパワハラに至る前の段階で解決したいと思っています。それには、早期発見・早期対応が重要となります。

本人から申出をしてもらわないと、会社は状況に気がつけないことも多いですから、早めに相談窓口へ申し出てください。

「今以上に辛くならないように手助けしてもらおう」というくらいの気持ちで、会社の窓口を利用してみましょう。



# 再雇用基準，労働条件変更等をめぐる 定年後再雇用トラブルQA

野口&パートナーズ法律事務所 弁護士 野口 大／弁護士 加守田 枝里

70歳までの就業機会確保が努力義務になり，高齢者を積極的に活用する企業の動きは加速していく一方で，高齢者の再雇用をめぐるトラブルも増加しつつあります。高齢者の再雇用について，どのような局面において，どのようなトラブルが生じやすいのか，それを予防するにはどうすればよいのかというポイントを整理しておきましょう。

## Q 定年後再雇用に関するトラブル例

定年後再雇用について，どのようなトラブルがありますか。

A 以下のようなトラブルがあります。

### 1 60歳定年で再雇用しなかった場合のトラブル

会社が，解雇・退職事由があるとして再雇用拒否をした場合において，「解雇・退職事由はない」として争われるような事案が典型です。

### 2 65歳以降再雇用しなかった場合のトラブル

会社が65歳以上の再雇用について対象者基準を設定し，対象者基準に満たないことを理由として再雇用拒否をした場合において，「自分は対象者基準を満たしている」として争われるような事案が典型です。

### 3 1, 2で仮に再雇用拒否が不当と判断された場合のトラブル

再雇用拒否が不当と判断された場合に，再雇用を強制されるのか，それとも金銭賠償をすれば足りるのかが争われる事案が典型です。

### 4 再雇用の労働条件に関するトラブル

会社は再雇用条件を提示したが，労働者側が当該労働条件は不満だとして拒否した場合において，会社の提示した労働条件が不合理だとして争われる事案が典型です。

### 5 同一労働同一賃金に関するトラブル

定年後再雇用の労働条件が，正社員の労働条件に比べて不合理だとして争われる事案が典型です。

### 6 再雇用者の雇止めに関するトラブル

勤務態度に問題がある場合や，経営難である場合であれば，再雇用者を雇止めることができるのか，雇止めをすることができるとして雇止めの理由があるのかが争われる事案が典型です。

### 7 定年延長に関するトラブル

65歳定年にするが，人件費負担を軽減するために55歳以上の賃金を切り下げた場合に，不利益変更だとして争われるような事案が典型です。

### 8 労働者性に関するトラブル

65歳以上で業務委託契約をして就業確保

措置を講じた場合に、実態は労働者であるとしてサービス残業代を請求されるような事案が典型です。

### Q ミスが多く反動的な従業員の再雇用拒否

当社は、60歳以降の再雇用について、解雇・退職事由がある場合には再雇用しないという就業規則の定めがあります。仕事のミスが多くて反動的な従業員がいるのですが、解雇事由があるとして再雇用拒否はできますか。

A 65歳までの継続雇用制度については、希望者全員を再雇用することが原則となりますが、就業規則によって、解雇・退職事由がある場合に再雇用しないと定めている場合には、解雇・退職事由があれば、再雇用しないことも可能です。したがって、設問の従業員について解雇可能な程度の問題があるのであれば、再雇用しないことは可能です。

この点参考となるのが、一般財団法人NHKサービスセンター事件・横浜地川崎支判令和3年11月30日です。これは、従業員に解雇事由があるとして継続雇用を拒否してそれが認められた事案です。この事件の原告は、コールセンターの電話オペレーターですが、視聴者に対する電話対応には会社が策定したルールおよび就業規則違反がたびたび認められ、かつそのことを会社から指摘され繰り返し注意・指導を受けても自己の対応の正当性を主張することに終始して、これを受け入れて改善しようとする意思が認められなかったと認定されています。これを踏まえて、裁判所は、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に該当し、継続雇用しないことについて、客観的に合理的な理由があり、

社会通念上相当であると判断しました。

これは一つの事例判断ですので、より法的に安全に継続雇用を拒否しようとするのであれば、定年前からきちんと問題点を具体的に指摘する注意指導書を出す等して問題点を改善する機会を与え、それにもかかわらずまったく問題点が改善しないこと、それによって業務に大きな支障を来していること等の証拠をきちんと取り揃えておくことが重要といえるでしょう。

### Q 休職中の従業員の再雇用拒否

当社には、60歳以降の再雇用について、解雇・退職事由がある場合には再雇用しないという就業規則の定めがあります。病気で現在休職中の従業員がいるのですが、退職事由があるとして再雇用を拒否できますか。

A 65歳までの継続雇用制度については、希望者全員を再雇用することが原則となりますが、就業規則によって、解雇・退職事由があるときには再雇用しないと定めている場合には、解雇・退職事由があれば、再雇用しないことも可能です。問題は、現在病気休職中の場合、当然に退職事由があるといえるかであり、この点は各社の休職規程の定め方によります。

病気休職中に定年を迎える場合において、退職事由があるとして再雇用の対象から除外するためには、定年退職時点で休職期間が満了すること、そして休職期間満了までに復職できない場合には退職扱いとなる旨の就業規則の定めが必要です。このような規定がなければ、休職中で復職できないまま定年を迎える場合に、再雇用の対象となるのか否かでトラブルとなる危険性があります。

## Q 再雇用の対象者基準の設定

当社は、65歳以降の再雇用について、就業規則で対象者基準を入れることとしました。高齢ということもあり、会社が特に必要と認める場合だけ再雇用したいのですが、そのような対象者基準を設定することは可能でしょうか。

A 対象者基準については、例えば、以下のような基準とすることは問題ありません。

次の各号のいずれも満たす者又は会社が特に必要と認める者

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 定年退職前過去3年間の人事考課がいずれも標準B以上の者
- (3) 定年退職前過去3年間の出勤率が80%以上の者
- (4) 本基準を適用する直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がない者

対象者基準については、具体的で客観性のあるものでなければならぬとされていますが、その基準のハードルの高さについては直接的な規制はなく、上記(2)を「人事考課がいずれもA以上の者」としても法的には問題ありません。

また、上記の例には「又は会社が特に必要と認める者」という部分があり、この部分は一見客観性を欠くと思われるかもしれませんが、(1)から(4)の基準自体は具体的で客観的であり、その基準を満たす場合には再雇用等されるわけです。「又は会社が特に必要と認める者」というのは、基準を満たさない場合でも再雇用等されることがあるという意味であり、対象者をさらに拡大するという意味ですから、何ら違法ではありません。

逆に、「かつ会社が特に必要と認める者」とすれば、主観的基準をもって対象者を狭めることとなりますから、対象者基準としては問題となります。

厚生労働省・高年齢者雇用安定法Q&A（高年齢者雇用確保措置関係）4-3においても「なお、例えば、「過去〇年間の人事考課が〇以上である者、又は、会社が必要と認める者」とした場合については、「過去〇年間の人事考課が〇以上である者」は対象となり、その他に「会社が必要と認める者」も対象となると考えられるため、高年齢者雇用安定法違反とまではいえません。」とあります。

会社が必要な人だけを再雇用等の対象としたい、というのであれば、極端な話ですが、具体的で客観的な対象者基準のハードルを引き上げ（例えば、人事考課がS以上の者とし）、それに加えて「又は会社が特に必要と認める者」とするという方法も法的には可能です（もちろん、それが人事労務的にプラスか否かは別問題です）。

## Q 再雇用の対象者基準の適用

人事考課が悪くて対象者基準を満たさないのに、65歳以上の再雇用をしない予定の従業員がいます。その旨本人に伝えたところ、「自分よりもミスの多い者が再雇用されているのに、なぜ私だけ再雇用されないのか。到底納得できない」と言っています。争いになれば会社は勝てるのでしょうか。

A 対象者基準に満たないのであれば、65歳以上について再雇用する義務はありません。しかし、本設問の当該従業員よりもミスの多い者が再雇用されている、という点が事実であれば、人事考課の適正さ自体が問題となることがあります。