

# 定年退職後の継続雇用と労働条件・職務内容

— トヨタ自動車ほか事件・名古屋高判平 28・9・28 労働判例 1146 号 22 頁 —

佐々木 達 也

城西大学 現代政策学部

## Working After Retirement: Type of Jobs and Conditions

### 要 旨

本件は、定年退職後の継続雇用制度において、従前とは全く異なる職種での再雇用を提示された労働者が、給与条件及び職務内容において定年退職前とは大きく異なるパートタイマーとしての再雇用契約を提示した Y 社の対応が改正高年齢者雇用安定法に反する違法なものであるとして、損害賠償を請求した事件である。

本判決は、改正高年法の意味での「継続雇用の機会」を実質的に与えたか否かについての判断要素と継続雇用の機会が実質的に与えられなかった場合の法的救済を示した点に論理的意義があり、高齢労働者に対する今後の企業の労務管理にも大きな影響を及ぼすものと思われる。

## 1. 事実の概要

### 1.1 当事者

控訴人（一審原告）X は、被控訴人（一審被告）Y 社において事技職として雇用され、その後定年まで事務職に従事し、定年前は生技管理部に所属し、主任の資格を有していた者である。Y 社は、自動車、産業車両、船舶、航空機、その他の輸送用機器および宇宙機器ならびにその部分品の製造・販売・賃貸・修理等を目的とする株式会社である。

### 1.2 事件の経緯

(1) Y 社では、平成 24 年改正高年齢者雇用安定法（以下、「改正高年法」）の定める継続雇用制度につき、社員就業規則 24 条 1 項において、社員が満 60 歳の誕生日に定年により退職すると定め、同条 2 項において、Y 社を定年退職する社員のうち、再雇用を希望する者については、定年時点で解雇事由に該当する者を除き、労使協定に定めるところにより再雇用されるとしていた（以下、「本件再雇用制度」）。

同規程に対応する労使協定として、Y 社とトヨタ自動車労働組合との間で、改正高年法が施行

されることに伴い、平成25年3月31日付の労使協定（以下、「本件労使協定」）が締結された。本件労使協定において、①本件労使協定3条各号に定める判断基準の全てを満たすものに対しては、定年後再雇用就業規則に定めるスキルドパートナーとしての職務を提示し、②当該基準のいずれかを満たさない者のうち定年退職日が平成25年5月1日から平成26年4月1日までの者（Xはこのカテゴリーに含まれる）に対しては、パートタイマー就業規則に定める職務を提示することとされていた。

(2)本件労使協定3条は、再雇用制度に基づき60歳以降の再雇用を希望する者のうち、選定基準（健康基準、職務遂行能力基準、勤務態度基準）の全てを満たす者に対しては、スキルドパートナーとしての職務を提示すると定めていた。

(3)本件再雇用制度の対象となる従業員で再雇用を希望する者は、平成24年4月上旬頃までに、当該従業員の上司に当たる従業員に対して、所定の方法で、再雇用を希望する旨を申し出ることとなっていた。スキルドパートナーとして再雇用される場合、雇用期間は、原則1年ごとの契約であり、契約更新は、本件選定基準を充足していることを再確認して判断し、最長の雇用期間は、満65歳に達する誕生日の属する月の月末までであった。他方、パートタイマーとしての再雇用の場合、雇用継続期間は原則1年で契約更新は行わず、労働時間は原則として1日4時間であった。

(4)Y社はスキルドパートナーとしての再雇用選定手続きを経た後、生技管理部P9、P4 GMらは、Xと面談し、Xが再雇用の基準に達していないことを前提として、Xに対して、パートタイマーとしての勤務条件を提示し、定年後再雇用になる場合の労働条件について説明した上で、職務とこの処遇に同意されない場合は再雇用されないことを伝えた。パートタイマーの勤務条件は、雇用期間1年（更新はなし）、主な業務内容はシュレッダー機ごみ袋交換及び清掃、再生紙管理、業務用車掃除、清掃、賃金は時給1,000円、賞与は支給する等であった。Xはスキルドパートナーとしての再雇用を希望したものの、Xは再雇用されることなく、60歳に達したことにより、Y社を定年退職した。定年退職時のXの職制上の役職は部付きスタッフ（主任職以下）であった。

(5)そこでXは、Y社に対して、①定年退職後に再雇用されなかったことに関して、(a)Y社における再雇用の選定基準が不相当であること、(b)Y社に再雇用の選定手続の違反があること、(c)XがY社における再雇用の選定基準を満たしているにもかかわらずY社がXの再雇用を拒否するはできないことを理由として、Xに対する再雇用拒否の通告は無効であると主張し、再雇用契約に基づいてXが雇用契約上の地位にあることの確認等、②通常受け容れられるはずの5年間の再雇用を拒否して、Xの心身の状況や従前の経歴を考慮せずに1年間の現業での雇用を提示するなどし、安全配慮義務に違反したとして、雇用契約上の安全配慮義務違反（債務不履行）に基づく損害賠償を求めた。

原審判決（名古屋地岡崎支判平28・1・7労働判例1146号33頁）はXの請求をいずれも棄却したことから、Xが控訴した。なお、原審判決における安全配慮義務違反を根拠とする請求は、

本判決では、Y社の本件における対応が改正高年法に反する違法なものであることを理由とする、雇用契約上の債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求に改められている。

## 2. 判旨（請求一部認容（原判決一部変更）、一部棄却）

### 2.1 本件選定基準の不当、再雇用選定手続違反、本件選定基準の充足について

本判決は、「本件選定基準が事業者であるY社が恣意的に継続雇用を排除しようとするものであって、不当である」といえない、「手続違背によりY社の再雇用拒否が無効であるという原告の主張は採用できない」、「Xが職務遂行能力基準を満たしていたという事実を認めることはできず、……Xは、本件選定基準を満たしていない」とした原審判決を引用し、Xの主張を退けた。

### 2.2 雇用契約上の債務不履行又は不法行為責任について

(1) 「改正高年法は、……老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられることにより……、60歳の定年後、…無年金・無収入の期間が生じるおそれがあることから、この空白期間を埋めて無年金・無収入の期間の発生を防ぐために、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢に到達した以降の者に限定して、労使協定で定める基準を用いることができるとしたものと考えられる。

そうすると、事業者においては、労使協定で定めた基準を満たさないため61歳以降の継続雇用が認められない従業員についても、60歳から61歳までの1年間は、その全員に対して継続雇用の機会を適正に与えるべきであって、定年後の継続雇用としてどのような労働条件を提示するかについては一定の裁量があるとしても、提示した労働条件が、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反するものであるといわざるを得ない。」

(2) 「Y社がXに対して提示した給与水準は、Xがパートタイマーとして1年間再雇用されていた場合、賃金97万2000円…の他に、賞与として年間29万9500円が支給されたと推測されることが認められるから…、Xが主張する老齢厚生年金の報酬比例部分…の約85%の収入が得られることになる。

上記の給与等の支給見込額に照らせば、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であるということはできない。」

(3) 「次に、Y社の提示した業務内容について見ると、Xに対して提示された業務内容は、シュレッダー機ごみ袋交換及び清掃（シュレッダー作業は除く）、再生紙管理、業務用車掃除、清掃（フロアー内窓際棚、ロッカー等）というものであるところ、……事務職としての業務内容では

なく、単純労務職…としての業務内容であることが明らかである。

上記の改正高年法の趣旨からすると、Y社は、Xに対し、その60歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許されないと解すべきである。

そして、Y社がXに提示した業務内容は、…Xのそれまでの職種に属するものとは全く異なった単純労務職としてのものであり、……全く別個の職種に属する性質のものであると認められる。

したがって、Y社の提示は、Xがいかなる事務職の業務についてもそれに耐えられないなど通常解雇に相当するような事情が認められない限り、改正高年法の趣旨に反する違法なものといわざるを得ない。」

「しかも、Y社は、我が国有数の巨大企業であって事務職としての業務には多種多様なものがあると考えられるにもかかわらず、従前の業務を継続することや他の事務作業等を行うことなど、清掃業務等以外に提示できる事務職としての業務があるか否かについて十分な検討を行ったとは認めがたい。これらのことからすると、Xに対し清掃業務等の単純労働を提示したことは、あえて屈辱感を覚えるような業務を提示して、Xが定年退職せざるを得ないように仕向けたものとの疑いさえ生ずるところである。」

(4)「以上によれば、Y社は、Xに対し、上記違法な対応によりXが被った損害について債務不履行責任及び不法行為責任を負うというべきである。」

### 3. 検討<sup>(1)</sup>

#### 3.1 本判決の特徴と意義

本件は、定年退職後にスキルドパートナーとしての継続雇用の選定基準を満たさず、職務内容が全く異なるパートタイマーとしての再雇用の提示を受けた労働者が、①再雇用の選定基準が不相当であること、選定手続きに違反があること、Xが再雇用基準を充足していることを理由に、スキルドパートナーとしての地位を確認するとともに、②業務内容及び給与条件において定年退職前とは大きく異なるパートタイマーとしての再雇用契約を提示したY社の対応が改正高年法に反する違法なものであるとして、損害賠償を請求した事件である<sup>(2)</sup>。2004年改正において、65歳までの高齢者雇用確保措置の選択肢の一つとして定年後の継続雇用が高年法に定められて以降、継続雇用制度をめぐる裁判例が多くみられ、従来は、主に(a)高年法9条の私法的効力<sup>(3)</sup>、(b)継続雇用拒否や更新拒絶の適法性(継続雇用契約の成否)<sup>(4)</sup>が争われてきた。本件における争点①は(b)の事案類型に属する。

さらに、継続雇用制度に関しては、継続雇用時の労働条件も問題となる。この点、従来の裁判

例においては、定年年齢の引上げに際して従前の定年年齢到達日以降の労働条件を従前の定年時点での労働条件よりも引下げる労働条件変更が認められるかが争われていたが<sup>(5)</sup>、最近では定年後再雇用時の労働条件が労契法 20 条における「不合理な労働条件」に当たるか<sup>(6)</sup>が問題となっている。本件においては、再雇用として提示された労働条件が高年法の趣旨に反する違法なもので、雇用契約上の債務不履行又は不法行為に当たるかが争われた点に事案類型上の特徴がある。本件は、スキルドパートナーとしての再雇用基準を満たさなかったことからパートタイマーとしての再雇用契約が提示されている点、並びにパートタイマーでの再雇用の勤務条件として清掃業務という定年退職前の職種とは全く異なる、単純作業を提示している点に事案の特徴がある。

本判決は、従前の業務全般について通常解雇を相当とする事情がない限り、労働者にとって受け入れ難いほど、従前とは全く異なる業務内容を提示することは、継続雇用の実質を欠くものであり、改正高年法の趣旨に照らして違法と評価すべきであると判示した。

本判決は、希望者全員を対象とする再雇用制度において改正高年法の趣旨に沿った継続雇用の機会を実質的に与えたか否かの判断要素を示し、再雇用において全く異なる職種を提示する場合に制約がかかることを明らかにした点に第一の意義があると考えられる。さらに、継続雇用の機会を実質的に与えていない場合には債務不履行及び不法行為が成立し、損害賠償による救済がなされるとした点に第二の意義が認められよう。本判決は、希望者全員を対象とする改正高年法上の継続雇用制度において提示された労働条件の適法性が争われた初めての裁判例であり、同法の意味における実質的な継続雇用の機会についての解釈を示した点で理論的意義があるものの、高齢労働者に対する今後の企業の労務管理にも大きな影響を及ぼすものと思われる。

## 3.2 判旨法理における検討

### 3.2.1 本件選定基準におけるスキルドパートナー基準への該当性

本判決は、本件選定基準の不相当、再雇用選定手続違反、本件選定基準の充足を具体的に検討した上で、いずれにおいても X の主張を退けている。

継続雇用における選定基準内容の適法性や基準への充足が争われた従来の裁判例は、同選定基準の内容並びに労働者がその各基準内容を満たすかを具体的に検討した上で、再雇用契約の成否を判断している<sup>(7)</sup>。本判決も新たな論理を展開するものではなく、従来の裁判例に沿うと位置づけられる。

### 3.2.2 高年法の趣旨と労働条件の適法性判断基準

本判決は、まず、改正高年法の趣旨を「60 歳の定年後、…無年金・無収入の期間が生じるおそれがあることから、この空白期間を埋めて無年金・無収入の期間の発生を防ぐために、高齢厚生年金の報酬比例部分の受給開始年齢に到達した以降の者に限定して、労使協定で定める基準を用いることができる」と判示する。

改正高年法においては、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定

める基準により限定できる仕組み（旧9条2項）が廃止され、希望者全員を継続雇用制度の対象とする一方で、改正附則3項経過措置により、平成37年3月31日までの間、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を老齢厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢以上の者を対象に、利用することができることとしている。厚生労働省によると、本改正の趣旨は、「老齢厚生年金の報酬比例部分…の支給開始年齢が段階的に引き上げられることから」、「無年金・無収入となる者が生じる可能性がある」<sup>(8)</sup>という状況を踏まえ、「高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備」<sup>(9)</sup>であると説明されている。本判決においても、雇用と年金との接続が改正高年法の趣旨であると理解している点では行政解釈と一致していると解される。

そして、次に、定年後の継続雇用の労働条件については、一定の裁量があることを認めつつも、①「低額な給与水準」である場合、②「社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容」を提示した場合には、実質的に継続雇用の機会を与えたものとは認められず、事業者の対応が改正高年法の趣旨に反すると判示する。本判示部分は、改正高年法の趣旨に従った継続雇用の機会を提供したか否かについて、①給与水準と②業務内容から判断している点に法理的特徴がある。

継続雇用制度における職務内容・処遇及び労働条件について、改正高年法は特段の定めを置いていない。この点、高年齢者雇用確保措置が義務付けられた2004年改正法の通達<sup>(10)</sup>は、「高年齢者雇用確保措置によって確保されるべき雇用の形態については、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではなく、本措置を講じることを求めることとした趣旨を踏まえたものであれば、……多様な雇用形態を含むものである」と述べており、改正高年法においても厚生労働省の「高年齢者雇用安定法 Q&A」（以下、「Q&A」）によると、「継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、…雇用に関するルール の範囲内で、…労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができ」とされている（Q1-4）。さらに、本件のように労働条件の合意が得られなかった場合について、「Q&A」は、改正高年法は「事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、……結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反」とはならないとする（Q1-9）。本判示部分は、継続雇用後の労働条件について厚労省の立場に沿った判断をした上で、「合理的な裁量の範囲の条件」については、改正高年法の趣旨に照らして、給与水準と業務内容という2つの要素を示すことで、この2点から制限をかけたものと考えられよう。

### 3.2.3 賃金水準

本判決は、パートタイマーとして1年間再雇用された場合の給与水準が、Xが主張する老齢厚生年金の報酬比例部分の約85%の収入となることから、「無年金・無収入の期間の発生を防ぐと

いう趣旨に照らして到底容認できないような低額な給与水準であるということとはできない」と判示する。本判決においては、パートタイマーとしての再雇用で得られる収入と初年度の老齢厚生年金の報酬比例部分を比較可能な収入として捉えている点に法理的特徴がある。

従来の裁判例において労働条件の引下げが問題となった事例は、いずれも定年年齢引き上げに伴い、従来の定年年齢到達後の労働条件が、就業規則により従前の定年年齢時と比較して不利益に変更された事案であり、業務内容が異なる再雇用契約において労働条件が変更された本件とは事案を異にするものの、高齢者の雇用の確保と促進という高年法の目的に照らして、「労働条件が…極めて苛酷なもので、労働者に同法の定める定年まで勤務する意思を削がせ、現実には多数の者が退職する等」同法の目的に反するものであってはならないと解している<sup>(11)</sup>。より具体的に、旧定年後の賃金水準や賃金引下げの程度の適法性に言及する裁判例では、「旧定年時の直前の雇用条件が継続し、労働者は、使用者に対し、旧定年に達する直前の月と同額の賃金請求権を認める」として賃金減額を無効とする事例<sup>(12)</sup>やシニア社員の賃金を正社員のそれと比較した場合に54.6%という格差が生じる場合であっても高年齢雇用継続給付金を考慮して、「均等待遇原則の観点からも、…54.6%…は、我が国労働市場の現況や、定年退職後の雇用状況に鑑みると、これが公序良俗に違反するとまでは」認められないとする事例<sup>(13)</sup>がある。

学説においては、継続雇用後の労働条件については、当事者の合理的意思表示解釈によって決定されるとする見解<sup>(14)</sup>、高年齢者の雇用の確保と促進という高年法の趣旨、並びに「就業の実態に応じた均衡の考慮」（労契法3条2項）の観点から、その合理性を判断すべきとする見解<sup>(15)</sup>や労契法7条の合理性要件に服し、労働条件が雇用と年金との接続の役割を果たしえないほど低い水準である場合に合理性を否定するという見解<sup>(16)</sup>、再雇用後の労働条件が就業規則で定められている場合には定年年齢の引上げや定年の定めを廃止を行った事業主とのバランスを考慮して、労契法10条の類推適用により合理性を判断すべきとする見解<sup>(17)</sup>、憲法27条1項の労働権（労働者の適職選択権）を根拠に労働者の希望と大きく異なる職種・労働条件での継続雇用は認められるべきではなく、従前の労働条件や勤務形態とある程度の均衡を保っていることが必要であるとする見解<sup>(18)</sup>が見受けられる。

本判決は「低額な給与水準」を判断するにあたって初年度老齢厚生年金の額を用いており、従前の当該労働者の労働条件との均衡や就業規則の合理性により判断する従来の裁判例及び学説における見解とは異なる手法を採用している。

この点、Xは本件で再雇用後のパートタイムでの収入を定年退職前年の給与所得並びに初年度老齢厚生年金と比較した主張をしているものの、Xの主張によれば双方の額には大きな格差がある。たしかに、本判決が高年法の趣旨を無収入・無年金の期間の発生を防ぐことと理解していることに鑑みると、老齢厚生年金の報酬比例部分との比較も考えられる。しかし、①定年年齢を65歳にする（高年法9条1項1号）あるいは定年を廃止する（同条項3号）という高年齢者雇用確保措置を講じた場合の労働条件引下げの適法性は労働条件不利益変更法理により判断されていることや②本判決において継続雇用後の職務内容について、従前の職務内容に鑑みて継続雇用

の実質を判断していることを考えると、再雇用における賃金が「低額な給与水準」であるかを判断するにあたって、定年前後の職務内容との均衡や定年退職時の賃金からの引下げの程度の合理性の観点から判断すべきであると考えられる。特に、本件においてXの主張する定年退職前年の給与所得と初年度老齢厚生年金には800万円以上の差異があることを考えると、老齢厚生年金の報酬比例部分の85%の賃金水準であることをもって、到底容認できない低額な給与水準でないかと判断することには疑問が残る<sup>(19)</sup>。

### 3.2.4 業務内容

本判決は、本件においてXに提示された清掃等の業務が単純労務職であるとした上で、改正高年法の趣旨を理由に、定年前後の業務が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、継続雇用の実質を欠いており、通常解雇と新規採用と捉え、「通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許されない」とし、Y社のXに対する対応を違法と判示する。本判示部分は、再雇用において従前の業務内容と別個の業務を提示することを通常解雇と捉え、性質の異なる業務を提示するためには解雇と同様の事情が必要であるとする点に法理的特徴がある。

高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針<sup>(20)</sup>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。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる」としている。本判決と併せて考えると、性質の全く異なる業務を再雇用において提示するためには再雇用を拒否することが認められる程度の事由が求められ、再雇用において大きく異なる業務を提示できるのは、本来であれば継続雇用を拒否できる労働者に対する最後の手段として再雇用の提示を行う場合に限られると解される。本件はスキルパートナーとしての選定基準を満たさなかったXに対し、①Xの事務職全般の適格性や②Xに提示できる事務職としての業務があるか否かの検討を求めており、解雇の有効性判断と同様の判断手法をとっているといえよう。

本件においては、Y社が日本有数の大企業であり、事務職としての業務が多数存在するであろうという特殊性が結論を導くうえでの大きな要因になっているものと思われる。

本判示部分において問題となるのは、業務内容の変更と高年法の趣旨との関係である。すなわち、前述のように本判決は、高年法の趣旨を「無年金・無収入の期間の発生を防ぐ」と理解しているため、本判決が継続雇用の実質を欠くという評価を導き出すにあたって、同法の趣旨と全く異なる性質の職務を提示することがどのように関係するか不明確であるということである<sup>(21)</sup>。この点、「今後の高齢者雇用に関する研究会報告書」（平成23年6月20日）や「今後の高齢者雇用対策について」（労働政策審議会、平成24年1月6日）等を踏まえて、改正高年法は、「高齢労働者の職業的能力の尊重配慮を要請する法律である」と捉える見解が見られる<sup>(22)</sup>。



再雇用後の職務内容について学説には、高年法3条・4条から、一定の配慮が求められ、高年齢者の雇用の確保と促進という法目的に反するような職務内容での再雇用は継続雇用制度に値しないと見る見解<sup>(23)</sup>があり、本判決は結論において学説と一致するものと解される。

本判決のように再雇用における職種変更には制限をかけることで、労働者を退職に追い込む意思をもって業務を変更するという使用者の行為が制約できるように思われる。さらに、改正高年法の趣旨を「意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備」と説明する行政解釈、高年法の基本理念である「意欲及び能力に応じ[た]、雇用の機会その他の多様な就業の機会」の確保や「職業生活の充実」(3条1項)にも合致し、他方で事業主の責務(4条)を果たすことにつながるようになる。

しかし、使用者が継続雇用希望者全員のポストを確保するために、定年前後で全く別個の職種を提示することもあるとの指摘<sup>(24)</sup>を考慮すると、再雇用において提示可能な職務を当該労働者が従前から従事していた職種に限定することはかえって労働者の継続雇用の確保を困難にし、また使用者にとっても過重な負担となると考えられるため、提示できる業務の範囲を常に本判決のように狭く解すべきではない<sup>(25)</sup>。そして、使用者が再雇用に際して全く異なる業務を提示する場合には、不当な動機・目的の有無や当該労働者のキャリア、使用者の規模やポストの状況等の観点から、その適法性を判断すべきであり、実質的な継続雇用の機会は柔軟に解すべきであろう<sup>(26)</sup>。

以上を踏まえると、本判決部分において、継続雇用において職種変更に一定の制約を設けた点は妥当であると考えられるが、全く別個の職種を提示する場合には再雇用拒否に相当する事由が求められるとする点には疑問が残る。

### 3.2.5 救済方法

本判決は、実質的に継続雇用の機会を与えなかったことを違法とした上で、「雇用契約上の債務不履行に当たるとともに不法行為とも評価できる」と判示している。

まず、本判決は、法的救済の根拠として、「雇用契約上の債務不履行」を挙げる。従来、高年法9条1項の私法的効力の有無が争われた裁判例<sup>(27)</sup>では、同条項は公法上の義務を定めた規定であるという立場をとっている。それに対して、本判決においては、高年法の趣旨から雇用契約上の債務を導いており、私法上の義務を認めることに肯定的ともとれる判示をする点に法理的特徴がある。

この「雇用契約上の債務」については、学説上、継続雇用対象者に対して「継続雇用の機会を適正に付与すべき」労働契約上の義務(付随義務)を改正高年法の趣旨に照らして認めたと評価する見解<sup>(28)</sup>や改正高年法の趣旨を考慮して、信義則上の義務としてかかる義務を導きだしたと理解する見解<sup>(29)</sup>が見られる。本判決においては、「雇用契約上の債務」の根拠づけ及びその内容が不明確であり、その点を踏み込んで説明すべきであったと思われる。

次に、本判決は債務不履行と併せて、救済の根拠として不法行為を挙げる。不法行為構成につ

いては、清掃業務等の単純労働を提示したことが「屈辱感を覚えさせる業務」であり、「定年退職せざるを得ないように仕向けた」ことを理由に人格権侵害による不法行為の成立を認めることも、希望者全員を対象者とする61歳までの再雇用の機会が奪われたことを理由とする期待権侵害による不法行為の成立を認めることも十分に可能であると考えられる。

そして、具体的な救済方法として、60歳から61歳までの1年間、パートタイマーとして雇用された場合の賃金額を損害賠償と認定している。

本件では、パートタイマーが1年契約で更新がないこと、老齢厚生年金支給開始年齢がXの場合には61歳であり、同年齢までは希望者全員が継続雇用の対象者となることが損害の範囲を確定する大きな要素となったと考えられる。本件は、再雇用において使用者が違法な労働条件（職務内容）を提示したため、労働者が継続雇用制度に基づき勤務する意思を削がれた（退職せざるを得なかった）と捉えることができると考えられるため、適正な継続雇用の機会が与えられていた場合の賃金相当額を損害と認めた本件事案の処理は妥当であると考えられる。そして、本件においては、スキルドパートナーとしての採用基準に達していないことが認められているため、パートタイマーでの1年分の賃金相当額の損害賠償を認定するという救済がなされたものと思われる。

### 3.3 本判決の評価と課題

継続雇用としての実質を欠くような業務変更を伴う再雇用を通常解雇と新規採用と捉えて、従前の業務とは全く別個の単純労働への業務変更を違法とし、損害賠償請求を認容した本判決は、同一の事案類型に属する後続の裁判例に影響を与えるものと解される。ただ、本判決の射程は、論理的には、再雇用において定年前後で全く性質の異なる業務内容に変更される事例、又は賃金水準が大幅に引き下げられる事案に限られるであろう。

ただし、①賃金水準の検討において、将来的に受給できることとなる年金額（老齢厚生年金の報酬比例部分）と比較することで「低額な給与水準」に当たらないとした点、②全く別個の職種を提示する場合に、解雇に相当するほどの事由を求めている点、③救済の根拠として示された「雇用契約上の債務」の根拠及びその内容を明らかにしていない点には疑問が残る。

本件においては、事務職と清掃業務という明らかに性質の異なる業務内容であったため、本判決のような結論を導きやすい事例であったものの、継続雇用において提示できる業務の範囲については明確にする必要があるように思われる。さらに、改正高年法9条2項は、子会社などの特殊関係事業主での継続雇用も同条1項の継続雇用に含まれるとしている。この点、①定年退職時に労働者が雇用されていた事業主と特殊関係事業主との業務内容が異なり、従前において当該労働者が従事していた業務又はそれに類する業務が特殊関係事業主には存在しない場合、あるいは②子会社など労働条件の大きく異なる事業主で再雇用される場合（例えば、子会社における労働条件の水準が、親会社の水準と比較して相当程度低い場合）において、大幅な職務内容の変更や賃金減額を伴う再雇用を提示された場合に如何に考えるかは検討すべき課題であろう。

## 《注》

- (1) 本判決の評釈として、山川和義「判批」ジュリスト1505号(2017年)235頁、原昌登「判批」ジュリスト1508号(2017年)132頁、同「定年後継続雇用の適法性に関する判断枠組み」成蹊法学86号1頁、矢野昌浩「判批」法学セミナー746号(2017年)123頁、朴孝淑「判批」季刊労働法257号(2017年)190頁、後藤究「判批」労働法律旬報1894号(2017年)31頁、北岡大介「判批」労働法令通信2440号(2017年)27頁、富岡俊介「判批」経営法曹193号(2017年)111頁、橋大樹「判批」経営法曹193号(2017年)144頁、新弘江「判批」労働基準広報1923号(2017年)28頁、三上安雄「判批」労働法学研究会報2644号(2017年)4頁、小山博章「判批」ビジネス法務17巻4号(2017年)75頁。
- (2) トヨタ自動車の再雇用制度について詳しくは、小西啓文「雇用の場におけるエイジフリーの実現に向けて」ほっと通信2007年3月号4頁、杉山直「トヨタの再雇用制度」中京経営研究16巻2号(2007年)77頁。
- (3) NTT東日本(高年法)事件・東京地判平21・11・16労働経済判例速報2059号3頁、NTT西日本(継続雇用制度・徳島)事件・高松高判平22・3・12労働判例1007号39頁など。
- (4) 津田電気計器事件・最一小判平24・11・29労働判例1064号13頁など。
- (5) 一橋出版事件・東京地判平15・4・21労働判例850号38頁、協和出版販売事件・東京高判平19・10・30労働判例963号54頁、X運輸事件・大阪高判平22・9・14労働経済判例速報2091号7頁、牛根漁業協同組合事件・福岡高宮崎支判平17・11・30労働判例953号71頁、日本貨物鉄道(定年時差別)事件・名古屋地判平11・12・27労働判例780号45頁、八王子信用金庫事件・東京高判平13・12・11労働判例821号9頁など。
- (6) 長澤運輸事件・東京地判平28・5・13労働判例1135号11頁、東京高判平28・11・2労働判例1144号16頁。
- (7) 津田電気計器事件・前掲注(4)。
- (8) 平24・11・9職発1109号2頁。
- (9) 厚生労働省HP [http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html) (最終閲覧日:2017年12月19日)。
- (10) 平成16年11月4日職高発第1104001号。
- (11) 協和出版販売事件・前掲注(5)。
- (12) 一橋出版事件・前掲注(5)。
- (13) X運輸事件・前掲注(5)。
- (14) 西谷敏『労働法〔第2版〕』(日本評論社、2013年)397頁。この手法によると、従前の労働条件が継続すると解すべき場合が多いであろうとしている。
- (15) 山下昇「継続雇用制度とその対象となる高年齢者に係る基準をめぐる法的問題」日本労働法学会誌114号(2009年)25,26頁。就業規則の合理性判断については、再雇用の場合、基本的には労契法7条の問題と把握している。
- (16) 土田道夫『労働契約法〔第2版〕』(有斐閣、2016年)647頁。
- (17) 山川和義「高年齢者雇用安定法の改正」法教388号(2013年)53頁。同様に、労契法10条の類推適用を主張する見解としては、原・前掲注(1)成蹊法学8頁。
- (18) 三井正信「高年齢者雇用安定法九条をめぐる解釈論的諸問題(三)」広島法学31巻4号(2008年)110,111頁。
- (19) 老齢厚生年金の報酬比例部分のみとの比較する本判示を批判するものとして、矢野昌浩「定年・再雇用」『雇用社会の危機と労働・社会保障の展望』(日本評論社、2017年)162頁、山川・前掲注(1)236頁。本判示部分を支持するものとしては、朴・前掲注(1)195頁。
- (20) 平成24年11月9日厚生労働省告示第560号。
- (21) 原・前掲注(1)ジュリスト135頁、後藤・前掲注(1)35頁。

- (22) 後藤・前掲注(1) 36 頁。
- (23) 山下・前掲注(15) 26 頁。
- (24) 山川・前掲注(1) 236 頁。
- (25) 原・前掲(1)成蹊法学 11 頁も、本判決が定年前と別個の職種を提示することを原則として否定するなど、使用者の裁量を狭く解する点を批判する。
- (26) 再雇用における職務内容変更の適法性判断についても、配転命令権の適法性審査の枠組み（職種の限定、不当な動機・目的、キャリア形成との関係）が参考になると思われる。
- (27) NTT 西日本（継続雇用制度・徳島）事件・前掲注(3)など。
- (28) 山川・前掲注(1) 236 頁。ただし、従来の裁判例の立場と大きく異なるため、より具体的かつ積極的な理由づけが必要であるとする。
- (29) 原・前掲注(1)成蹊法学 14 頁（注 35）、後藤・前掲注(1) 35 頁。