

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第1回

大阪地裁平成22年9月30日判決(津田電気計器事件)

労働法制特別委員会委員 太宰 未桜 (62期)



近年、年金支給開始年齢の変更にともなう「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「高年法」)関連の労働紛争が増えているので、その一事例をご紹介します。

1 事案の概要

本件は、原告が、被告の定めた定年者の再雇用の選定基準は高年法9条に違反して無効であり、被告との間で無条件に定年後の再雇用契約が成立している、そうでなくても、原告は選定基準を満たしているから再雇用されていると主張して、被告に対し、①労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と、②賃金請求として、主位的に月額25万8891円(及び遅延損害金)、予備的に月額19万9293円の支払いを求めたのに対し、被告が、再雇用の選定基準は有効であり、原告は選定基準を満たしていないから労働契約は終了しているとして争った事案である。

2 裁判所の判断

裁判所は、選定基準は有効としつつ、原告は選定基準を満たしているとして地位の確認と予備的請求にかかる賃金を認めた。各争点に対する判断は以下のとおりである。

(1) 争点1：被告の定めた選定基準の効力（高年法の私法的効力の有無）

高年法9条2項が労使協定により選定基準を定めることができるとした趣旨や、同法9条1項の事業主の義務は公法上の義務にすぎないと解されることを

踏まえれば、同条2項所定の選定基準の具体的内容をどのように定めるかについては、基本的に各企業の労使の判断に委ねられており、事業主と労働者代表等との間で適法に選定基準に関する労使協定が締結され、当該選定基準に基づく継続雇用制度が導入された場合においては、同選定基準の内容が公序良俗に反するような特段の事情のある場合は別として、同条違反を理由に当該継続雇用制度の私法上の効力を否定することはできない。

本件の場合、本件選定基準を含む継続雇用規程が公序良俗に反し無効であるということとはできない。

(2) 争点2：被告が定めた選定基準を就業規則で周知することの意味

事業主が高年法9条1項2号及び同条2項に則して継続雇用制度を設けた場合、当該事業主が、就業規則において、継続雇用対象者に係る具体的な選定基準及び再雇用された場合の一般的な労働条件を定め、これを周知したときには、当該事業主は、その周知の時点において、自ら雇用する労働者に対し、当該就業規則に定められた条件での定年後の再雇用契約締結の申込みをしたものと認めるのが相当である。したがって、この場合、当該就業規則に定められた基準を満たした労働者が定年日までの間に再雇用を希望する旨の意思表示を行った場合には、事業主の申込みに対する労働者の承諾の意思表示があったものとして、当該承諾の意思表示の時点において、就業規則に定める労働条件を内容とする再雇用契約が締結されたものと認められる。

(3) 争点3：定年者が再雇用の選定基準を満たしているか否かの立証責任

就業規則に定められた継続雇用の対象者の選定基

準が一定の要件を満たした者を継続雇用の対象とするというものであったときには、その要件を満たしているという事実は、再雇用契約の成立を主張する労働者において主張立証すべきものと解される。裁判所は具体的に認定することができた事実をもとに、争いのある人事考課について評価の基準に照らしてあるべき評価を検討し、基準を満たしたか否かを判断することになる。

本件の場合、原告は労働時間を週30時間とする再雇用の選定基準を満たしていたものと認められ、原被告間においては、遅くとも平成21年1月20日までに、同月21日を始期とする労働契約が成立したものと認められる。

3 本判決の検討

(1) 定年後の継続雇用制度

高年法は、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、①定年の引き上げ、②原則として希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの高年齢者雇用確保措置を講じなければならないとする（高年法9条1項）。このうち、継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用（有期雇用、嘱託雇用、パートタイム等も含む）する制度である。継続雇用の労働条件について労働者との間で合意に至らなかった場合、当該労働者との雇用継続ができないことになるが、そののみをもって高年法に違反するわけではない。また、継続雇用制度の対象者については、原則として希望者全員を対象とする制度の導入が求められるが、各企業の実情に応じて労使の工夫による柔軟な対応が取

れるよう、事業主が労使協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用の措置を講じたものとみなされる（高年法9条2項）。

(2) 高年法9条の私法的効力

本判決は高年法の私法的効力を否定したうえで、選定基準に関する労使協定が適法に締結され、これに基づく継続雇用制度が導入された場合は、同選定基準の内容が公序良俗に反するような特段の事情のある場合を除き、高年法9条違反を理由に当該継続雇用制度の効力を否定することはできないとした。高年法に私法的効力を認める学説もあるが、これまでの裁判例には、同法の性格や法改正の経緯等を理由に否定するものが多い（大阪高裁平成21年11月27日判決労判1004号112頁、東京高裁平成22年12月22日判決労経速2095号3頁等）。

(3) 継続雇用契約の成否

本判決は、継続雇用契約の成否について、就業規則の周知＝申込み、継続雇用の希望＝承諾と判断した点に特徴がある。これに対し、本事件の控訴審（大阪高裁平成23年3月25日判決労判1026号49頁）は、就業規則の周知＝申込みの誘引、継続雇用の希望＝申込み、査定結果の通知＝承諾又は不承諾と解し、被告は選定基準を満たしている原告について再雇用を承諾しなかったもので、この不承諾は、解雇権濫用法理に照らし無効になるとして、原告の請求を維持している。同種の事案において、このような不承諾を不法行為とし、労働契約の成立までは認めなかった裁判例もあることから（札幌高裁平成22年9月30日労判1013号160頁）、今後の裁判所の判断に注目したい。