

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

## 第14回 最高裁平成24年11月29日判決（津田電気計器事件）

〔労判1064号13頁〕

労働法制特別委員会研修員 大野 俊介（65期）



60歳定年に達した労働者を1年間嘱託雇用する制度を設けていた会社が、2004年改正の高年齢者の雇用の安定等に関する法律（以下、「高年法」という）9条2項に基づき、嘱託期間経過後の高年齢者を継続雇用する選定基準を就業規則に設けた場合、当該労働者の再雇用を拒否するには、解雇権濫用（雇止め）の法理が類推適用されるとした事例。

なお、同2項は2012年の高年法改正により2013年4月1日に廃止され、同日以降は選定基準を設けることができなくなったが（原則、希望者全員を再雇用）、既に選定基準を定めてある会社は、年金支給開始年齢の段階的引き上げに対応するかたちで2025年までその適用が認められる。

### 1 事案の概要

Xは1966年にYに入社し、2008年に満60歳の定年となったが、同社の期間1年の嘱託雇用制度により再雇用され、同期間終了にあたっては、同社が高年法9条2項に基づき定めた高年齢者継続雇用規程（以下、「本件規程」という）による64歳までの雇用継続を求めたが、Yは、Xが同規程に定めた雇用継続の選定基準を満たさないと拒否したため、Xが地位確認・賃金の支払を求めた。

本件規程は、4条で勤務実態・業務能力を査定して点数化し、採否や労働条件を決定し（0点以上を採用、労働時間は、10点以上を週40時間以内、10点未満を週30時間以内）、19条で基本給は各人別、20条で基本給の最低保障は満61歳時基本給の7割としていた。

### 2 争点と裁判所の判断

争点は、本件規程の適法性、高年法の法的性質、本件規程に基づく再雇用拒否の可否、労働条件であった。

1審、原審とも本件規程は有効で、Xは同規程の選定基準を満たしていると認定し（総点数は1審5点、原審1点）、1審はXの継続雇用申込みにより再雇用契約が成立した、原審はYの再雇用拒否は権利濫用にあたるとして、労働時間週30時間の再雇用契約が成立したとし、いずれもXの請求を認めた。

これに対し、最高裁も同様の結論をとったが、判断枠組みは雇止め法理を引用し、以下のとおり説示した（抜粋）。

「Yは、高年法9条2項に基づき…本件規程を定めて従業員に周知したことによって、同条1項2号所定の継続雇用制度を導入したものとみなされるところ、期限の定めのない雇用契約及び定年後の嘱託雇用契約により上告人に雇用されていたXは、…本件規程所定の継続雇用基準を満たすものであったから、Xにおいて嘱託雇用契約の終了後も雇用が継続されるものと期待することには合理的な理由があると認められる一方、YにおいてXにつき上記の継続雇用基準を満たしていないものとして本件規程に基づく再雇用をすることなく嘱託雇用契約の終期到来によりXの雇用が終了したものとすることは、他にこれをやむを得ないものとみるべき特段の事情もうかがわれない以上、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない。

したがって、本件継続雇用規程に基づき再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当であり、その期限や賃金、労働時間等の労働条件については本件規程の定めに従うことになる

(最判昭49.7.22民集28巻5号927頁, 最判昭61.12.4裁集民149号209頁参照)。

そして, 再雇用後の労働時間が週30時間未満となるとみるべき事情はうかがわれないから, XY間の上記雇用関係における労働時間は週30時間となる。」

### 3 本判決の検討

#### (1) 高年法の法的性質について

定年後の再雇用の成立については, 労使間で新たな合意が必要であると考えられてきたが(大栄交通事件(最判昭51.3.8労判248号4頁)), 65歳までの雇用延長を義務化した2004年の高年法の改正により, 使用者の意思表示等がなくても再雇用が成立しうるのではないかが問題となった。

しかし, 大半の判例はこれを否定し, 高年法は公法上の義務を定めたにすぎず, 同法をもって直ちに65歳までの雇用関係が認められるわけではないとしている(NTT東日本事件(東京高判平22.12.22判時2126号133頁)等)。なお, 同法の私法的効力を実質的に肯定していると考え得る判例として京濱交通事件(横浜地川崎支判平22.2.25労判1002号5頁)がある。

#### (2) 再雇用の成否に関する考え方

再雇用の成否に関して, 本事件の1審・原審と同様, 労使間の合意の成立に言及するものとして, 日本ニューホランド事件(札幌高判平22.9.30労判1013号160頁), 日通岐阜運輸事件(岐阜地判平23.7.14労経速2112号33頁)があるが, これらは, 労働条件が特定できないことを理由に雇用契約の成立を否定している(もっとも, 日本ニューホランド事件判決は,

予備的請求としての不法行為に基づく損害賠償請求を認容, 日通岐阜運輸事件判決は, 予備的請求がなく請求を棄却している)。

これに対して, 本判決と同様, 労使間の合意には言及せずに解雇権濫用(雇止め)の法理を類推適用して, 労使間の雇用関係を肯定するものとして, 東京大学出版会事件(東京地判平22.8.26労判1013号15頁), クリスタル観光バス事件(大阪高判平18.12.28労判936号5頁), フジタ事件(大阪地判平23.8.12労経速2121号3頁)がある(なお, フジタ事件判決では, 整理解雇を理由とし継続雇用の拒否を有効としている)。

もっとも, 労働条件については, ①クリスタル観光バス事件判決は定年前の従前の労働条件と同一とし, ②東京大学出版会事件判決は労働条件には言及せず, 単に労働者としての地位を認めている。

#### (3) 今後の問題点

本判決は, 会社の就業規則に労働条件についての規程があったことから, その規程に従った雇用関係を肯定しているが, 継続雇用規程に再雇用後の労働条件に関する規程がない場合については問題が残る。上記(2)のとおり判断が分かれる可能性があり, 現段階では多様な主張が不可欠となろう。当該会社の他の社員の再雇用契約の内容や運用なども「合理的期待」の基礎にすることで, 労働条件を特定できないか(再雇用契約後の労働条件について合理性のある変更(給与減額)であれば許容すると判断している協和出版販売事件(東京高判平19.10.30労判963号54頁))など, 今後の議論が期待される。

なお, 2012年の高年法改正については, LIBRA 2013年10月号の中村新会員の解説(19頁~)を参照されたい。