

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第49回 名古屋高裁平成28年9月28日判決（トヨタ自動車事件）

（原審：名古屋地裁岡崎支部平成28年1月7日判決）



労働法制特別委員会委員 安部 史郎（61期）

1 事案の概要

本件は、被告Yで事務職に従事していた原告Xが、満60歳の定年後に再雇用されなかったのは高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年法）9条1項に違反する等と主張して、Yに後述するスキルドパートナーとしての雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求め、不当な再雇用拒否を理由に賃金、慰謝料等を請求した事案である。

2 前提となる高年法の規定

平成25年4月1日施行の改正高年法は、定年制（なお、60歳未満の定年制は禁止されている）を採用する事業主に対し、①65歳までの定年の引き上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置の導入を求めている（9条1項）。一方で、②を導入して、改正高年法施行前に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていたときは、当該基準に該当しない者につき、老齢厚生年金の報酬比例部分の受給開始年齢に達すれば、65歳以下でも雇用継続を拒否できる旨の経過措置が設けられている（附則3条）。

3 事実関係

(1) Yは定年を60歳とし、定年後の再雇用につき、前項の経過措置に則って、①スキルドパートナー（Yが定めた選定基準を満たす者を対象とし、契約は原則1年ごと、満65歳まで更新する。Xの主張によれば、給与は定年退職する直前の最終月の基本給の6割、一時金は1年間で5か月分である）、②パートタイマー（選定基準を満たさない者のうち、

老齢厚生年金の報酬比例部分の受給開始年齢に達するのが61歳である者を対象とし、契約は1年間、1日4時間の勤務時間である）のいずれかの業務を提示する継続雇用制度を設けていた。

(2) Xの報酬比例部分の受給開始年齢は61歳であった。Yは、Xが選定基準を満たしていないとして、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、その他の清掃等のパートタイマー業務（時給1000円）を提示したが、Xはこれを拒否し、満60歳で定年退職となった。

4 本件の争点

Yのスキルドパートナー選定基準に合理性はあるか、Xを非該当とした判断は妥当か、Yのパートタイマー業務の提示に違法性はないかといったものが主要な争点である。

原審及び控訴審ともに、選定基準の合理性及び非該当判断の妥当性は肯定したが、パートタイマー業務の提示について、原審が適法と判断したのに対し、控訴審は違法と結論付けた（なお、高年法改正前の事件であるが、継続雇用の選定基準の合理性、該当性が争点となった最高裁事件として、津田電気計器事件：最一小判平成24年1月29日労判1064号13頁がある）。

5 控訴審判決の概要

改正高年法は、定年退職後に無年金・無収入の期間が生じることを防ぐことを目的としているから、使用者は、無年金期間にある全員に継続雇用の機会を与えるべきであり、どのような労働条件を提示す

るかには一定の裁量があるとしても、労働者が容認できないような低額の給与水準や社会通念に照らして受け入れがたい職務内容を提示することなどは改正高年法の趣旨に反するものであって、実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められないものとした。

その上で、Xがパートタイマーとして雇用された場合の年間給与等は、老齢厚生年金の報酬比例部分の約85%にあたる127万1500円と推測されるから、容認できないような低額のものとはいえないが、事務職から単純労務職に職務内容を変更して提示しており（Xが屈辱感を覚えるような業務をことさら提示して、定年退職せざるを得ないように仕向けたとの疑いさえ生ずると認定している）、継続雇用の実質を欠き、改正高年法の趣旨に反するとして、Yには債務不履行もしくは不法行為が成立するとした。

Xの損害額としては、賃金・賞与の給付見込額相当の損害賠償金をもって精神的苦痛が慰謝されるとして、127万1500円及びそれに対する遅延損害金が認められた。

6 本判決の検討

(1) 高年法9条1項は、個別の労働者の雇用義務を課すものではないから、再雇用にあたって事業主が合理的な裁量の範囲の労働条件を提示している場合、労働条件についての合意が得られなかったとしても、高年法違反となるものではない（厚労省ホームページ「高年齢者雇用安定法Q&A」等）。しかし、合理的裁量の範囲を逸脱し、提示された労働条件が具体的状況に照らして極めて苛酷で、労働者の勤務する意思を削ぎ、現実には多数の者が退職せざるを得ないようなものであってはならない（協和出版販売（賃金請求控訴）事件：東京

高判平成19年10月30日労判963号54頁）。

なお、本件の争点とは直接関係しないが、定年後の再雇用において、定年前と同一の労務の提供を求めながら賃金のみ減額する措置も、「同一労働同一賃金」の観点から、その妥当性が大きな問題となっている（長澤運輸事件：東京地判平成28年5月13日労判1135号11頁、東京高判平成28年11月2日労判1144号16頁）。

(2) 本判決では、Yが日本有数の大企業で事務職にも多様なものが設けられているにもかかわらず、Xに提示できる事務職としての業務があるか否かを検討せずに単純労務職を提示することで、Xの定年退職を事実上強要したと推定している点が重要である。協和出版販売（賃金請求控訴）事件と同様の判断といえる。

また、働いた結果として得られる給与額が働かずして得られる年金額を下回っても「容認できないような低額の給与水準」ではないと判断し、損害額を前者の金額に限定した点については、Yのパートタイマー制度が「スキルドパートナーの選定基準は満たさないが解雇・退職の事由までは認められない」という労働者に対するものであるがゆえの結論と考えられる。継続雇用制度においては、合理的裁量の範囲内で、個々の労働者の健康状態や労働能力に応じた労働条件（業務内容、労働時間、賃金額等）の提示が可能であるが、定年前と業務内容や労働時間を変えずに賃金を大幅に減らしたり、賃金を大幅に減じるために業務内容や労働時間を大幅に変更・縮小したりするような措置は、高年法の趣旨に反し違法と判断される可能性がある。本件は本人訴訟事件であるが、今日的な論点を多数はらんでいる。