

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第70回 福岡高判平成29年9月7日

(九州惣菜事件/労働判例1167号49頁)

継続雇用の不合理な労働条件の提示が不法行為になり得るとされた例

労働法制特別委員会委員 竹村 和也 (65期)

1 事案の概要

本件は、惣菜類を製造販売するY社においてフルタイムで就労していたXが、2015年3月の定年時に同社の継続雇用制度に基づき、再雇用を希望したところ、同社が提示したパートタイムの労働条件を拒否し、定年退職した後、主位的に労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等、予備的に不法行為に基づく損害賠償を求めた事案である。

なお、Xの定年時の賃金は月額33万5500円であり、Y社が提示した再雇用の労働条件は、週3日若しくは4日の勤務、勤務時間は実働6時間、賃金は時間給900円である。

原審(福岡地小倉支部判平成28年10月27日)は、原告の請求をいずれも棄却した。

2 争点

- (1) Xに労働契約上の権利を有する地位が認められるか
- (2) Y社が不法行為責任を負うか

3 本判決の判断

本判決は控訴を一部認容、一部棄却した(争点(2)につき控訴を一部認容)。なお、X・Y社双方の上告受理申立等是不受理等されており、本判決は確定している。

(1) 争点(1)について

XとY社は、所定労働日や賃金等の個別的労働条件について合意に至っていないところ、それら労働条件の根幹に関わる点について合意がなく、これらを捨象した抽象的な労働契約関係の成立は認められない。

(2) 争点(2)について

ア 高年法における雇用確保措置に関連する事業主の行為が違法となる場合

高年法9条1項2号に基づく継続雇用制度の下において、事業主が提示する労働条件の決定は、原則として事業主の合理的裁量に委ねられている。そして、高年法9条1項は、事業主に対し、定年退職者の希望に合致した労働条件の雇用を義務付ける私法上の効力を有しない。

しかし、雇用確保措置義務は労働契約法制に係る公序の一内容を為しているから、同法の趣旨に反する事業主の行為、例えば、再雇用について、極めて不合理であって、高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れ難いような労働条件を提示する行為は、違法性を有するものであり、事業主の高年齢者雇用確保措置義務の反射的效果として高年齢者が有する65歳までの安定的雇用を享受できないという法的保護に値する利益を侵害する不法行為となる。

イ 違法性の判断基準

①継続雇用制度は、他の雇用確保措置である「定年の引き上げ」、「定年の定め廃止」に準じる程度に、定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度、確保されることが前提・原則となる。②また、労契法20条の趣旨に照らしても、再雇用時に有期労働契約に転換したことも事実上影響して定年前の労働条件と不合理な差異が生じることが許されない。③したがって、例外的に、定年退職前のものとの継続性・連続性に欠ける労働条件の提示が継続雇用制度の下で許容されるためには、同提示を正当化する合理的な理由が必要である。

ウ 本件における違法性

定年前の月額賃金は時給換算1944円となるが、本件提案における時給900円はその半額未満、月額

賃金は8万6400円（定年前賃金の約25%）となり、定年退職前の労働条件との継続性・連続性を一定程度確保するものとはいえない。したがって、そのような大幅な賃金の減少を正当化する合理的な理由が必要である。しかし、本件提案によってもXの担当業務量が大幅に減ったとまでは言えず、Y社は、事務職人員配置及び業務分担の変更等の措置を講じ、予め定年後の再雇用においてXの担当する業務量をフルタイムに見合う程度にしておくことも可能であったことなども総合考慮すれば、本件提案による労働時間の減少が真にやむを得ないものであったと認めることはできない。よって、月額賃金約75%減少につながる短時間労働者への転換を正当化する合理的な理由はない。Y社が、本件提案をして、それに終始したことは、継続雇用制度の導入の趣旨に反し、裁量権を逸脱又は濫用したものであり、違法性がある。損害は慰謝料100万円について認められる。

4 本判決の検討

(1) 争点(1)について

継続雇用自体については合意しているものの、使用者が提示した労働条件が著しく不合理であり、具体的労働条件が合意に至らなかったような場合でも、本判決によれば労働契約の成立は否定され、慰謝料請求しかできないことになる。例えば、合理的な労働条件を補充解釈などして労働契約の成立（地位確認）を認める余地はないか等、さらなる検討が必要と思われる。

(2) 争点(2)について

本判決の先例性は、雇用確保措置義務を公序であるとし、それに反する使用者の行為が不法行為になり得ることを明らかにしたことにある。また、違法性の判断基準についても、上述3(2)イのとおり、具体化

した。ただし、①の「定年前後における労働条件の継続性・連続性の確保」という規範については、批判があり得る。本判決が対比している「定年の引き上げ」、「定年の定めの廃止」といった措置は、従前の雇用契約との連続性が法的に認められるのに対し、継続雇用制度は従前の雇用契約から法的に分断されることが前提となっているからである。この点で、より説得力ある理由が求められた。

なお、継続雇用の労働条件の提示が違法とされた例として、トヨタ自動車事件・名古屋高判平成28年9月28日（労判1146号22頁）がある。同判決は、(i)高年法の無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして容認できない低額の給与水準、(ii)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など実質的に継続雇用の機会を与えたと認められない場合は違法となる、とした（(i)に違法はなく、(ii)に違法があるとした）。

(3) 継続雇用制度に関わる紛争

継続雇用における労働条件が不合理である場合、労働者としては、(A)雇用契約を締結したうえで労契法20条違反を争う（長澤運輸事件型）、(B)高年法9条を規制基準として争う、という2つのアプローチがある。Bについては、(B-1)雇用契約を締結したうえで、その労働条件を高年法9条により違法とする余地があるか、それとも、(B-2)本件のように雇用契約が成立していない場合にしか高年法9条違反を争えないのか、という問題がある。仮に、B-1が不能となれば、不合理な労働条件を提示された労働者としては、雇用契約を締結してAのアプローチで係争するか、雇用契約の締結を拒否してB-2のアプローチで係争する他なくなる。しかも、B-2のアプローチでは、本判決のように慰謝料しか認められないことになりかねない。B-1のアプローチが可能かも検討が必要である。