

# 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（平成 18 年）後の裁判例概要

## 1 定年前のグループ会社への転籍による継続雇用制度に関する裁判例

### ○ NTT 東日本事件（平成 21 年 11 月 16 日 東京地裁判決）

本件制度は、定年前のグループ会社への転籍により、定年までの給与の減額を伴うが、各グループ会社の給与水準は、同一地域における同業種の賃金水準等を参考にしつつ、大幅な減額にならないよう一定の配慮をしたうえで設定され、勤務地も限定的なものとするなど、当該地域で生活する労働者の事情に配慮したものとなっているから、総所得が低下する場合があっても、継続雇用制度に該当しないとはいえない。

### ○ NTT 西日本事件（平成 22 年 3 月 12 日 高松高裁判決）

被控訴人と地域会社との間においては、資本的にもその業務の内容としても密接な関係を有する中で、NTT 西日本グループ一体として本件制度による継続雇用制度を採用したものであるから、高年法第 9 条の趣旨に反するとはいえない。

## 2 第 9 条は直截的に私法的効力を認めた規定と解することはできないとされた裁判例

### ○ NTT 西日本事件（平成 21 年 11 月 27 日 大阪高裁判決）

①高年法第 9 条は、労働者に事業主に対する継続雇用制度の導入請求権ないし継続雇用請求権を付与した規定（直截的に私法的効力を認めた規定）とまで解することはできないこと、②仮に同条項によって事業主に作為義務があるとしても、その作為内容が未だ抽象的で、直ちに私法的強行性ないし私法上の効力を発生させる程の具体性を備えているとまでは認めがたいこと、③同法には同条第 1 項の義務に違反した場合について、労基法第 13 条のような私法的効力を認める旨の明文規定も補充的効力に関する規定もなく、仮に同条 1 項の義務を私法上の義務と解すると、同義務内容となる給付内容が特定できないといった解釈上困難な問題を惹起することなどから、Y 社は X に対し、継続雇用制度の導入義務ないし継続雇用義務まで負っているとまではいえない。

## 3 継続雇用制度の対象者に係る基準が手続要件を欠き無効とされ、労働者が労働契約上の権利を有するとされた裁判例

### ○ 京浜交通事件（平成 22 年 2 月 25 日 横浜地裁川崎支部判決）

各事業所において、すべての労働者の過半数の代表を選出することができないほど労働者間で大きく意見が対立する状況にあったものとはうかがわれず、本件継続雇用制度の導入に当たって各事業所においてすべての労働者の過半数を代表する者を選出することができない状況にあったものと認めるに足りる証拠はない。

被告は、高年法9条2項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わなかったものと認めることはできず、本件就業規則29条が高年法附則5条1項の要件を具備していないというべきである。

本件継続雇用制度の導入を定める本件就業規則29条は、手続要件を欠き無効であり、原告は、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあるというべきである。

#### 4 原告は継続雇用制度の対象者に係る基準に該当するとして、法人による再雇用拒否を無効とした裁判例

##### ○ 東京大学出版会事件（平成22年8月26日 東京地裁判決）

本件再雇用拒否は、原告が再雇用就業規則3条所定の要件を満たすにもかかわらず、何らの客観的・合理的理由もなくされたものであって、解雇権濫用法理の趣旨に照らして無効であるというべきである。そうすると、原告は、再雇用就業規則所定の取扱い及び条件に従って、被告との間で、再雇用契約を締結することができる雇用契約上の権利を有するというべきであるから、再雇用契約が成立したものととして取り扱われることになるというべきである。

したがって、原告が被告に対して、労働契約上の権利を有する地位にあることが認められる。

## 1 定年前のグループ会社への転籍による継続雇用制度に関する裁判例

NTT東日本事件（平成21年11月16日 東京地裁判決）

### （事案の概要）

本件は、被告の従業員で、平成20年3月31日までに満60歳の定年退職日を迎えた原告らが、60歳定年制を定めた被告の就業規則は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律9条1項に違反して無効であるから、原告らは、被告の従業員たる地位を有しているとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、賃金請求権に基づく平成20年4月以降の賃金の支払を求め、被告が原告らの雇用契約上の地位を否定して本訴訟提起を余儀なくさせたことは不法行為に当たると主張して、不法行為による損害賠償請求権に基づく損害賠償を請求した事案である。

### （判決の要旨）

継続雇用制度は、年金支給開始年齢である65歳までの安定した雇用機会の確保という同法の目的に反しない限り、各事業主が、その実情に応じ、同一事業主に限らず、同一企業グループ内での継続雇用を図ることを含む多様かつ柔軟な措置を講ずることを許容していると解すべきであり、また、その場合の賃金、労働時間等の労働条件についても、労働者の希望や事業主の実情等を踏まえた多様な雇用形態を認容していると解するのが相当である。

本件制度は、①被告会社退職後に再雇用される予定のグループ会社が、被告会社、その完全子会社またはNTTの完全子会社が全額出資して設立した株式会社で、被告会社との間に資本的な密接性が認められること、②グループ会社の就業規則の中で、原則として65歳まで再雇用する旨明記され、実際、除外事由に該当しない限り、希望者全員の契約が更新されてきたこと、③グループ会社入社後の労働条件は、当該地域に生活する労働者に配慮した内容となっていること、からすると、同一企業グループでの高年齢者の安定した雇用が確保される制度と評価でき、被告会社における継続雇用を保障するものでなからといって、直ちに高年法第9条第1項第2号の継続雇用制度に該当しないということとはできない。

本件制度は、定年前のグループ会社への転籍により、定年までの給与の減額を伴うが、各グループ会社の給与水準は、同一地域における同業種の賃金水準等を参考にしつつ、大幅な減額にならないよう一定の配慮をしたうえで設定され、勤務地も限定的なものとするなど、当該地域で生活する労働者の事情に配慮したものとなっているから、総所得が低下する場合があっても、継続雇用制度に該当しないとはいえない。

（事案の概要）

被控訴人に雇用されていた控訴人らが、被控訴人において定年とされている60歳を迎え、退職するに至ったことに関し、被控訴人が高年法第9条第1項に基づき控訴人らの定年後の雇用を確保すべき義務を負っていたにも関わらず、かかる義務に違反して何らの措置も採らず、控訴人らを定年退職させたことなどが債務不履行又は不法行為に該当するとして、被控訴人に対し、損害賠償及び遅延損害金の支払いを求めた事案である。

（判決の要旨）

高年法9条の趣旨は、高年齢者の60歳以後の安定した雇用を確保するための措置を講じることによって、年金支給開始年齢までの間における高年齢者の雇用を確保するとともに、高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことを可能とする労働環境を実現することにあると解される。

高年法9条1項が同項各号の措置に伴う労働契約の内容についてまでは規定していないこと、同条2項が一定の場合に継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めることを許容していることに鑑みれば、同条は上記の趣旨に反しない限り、各事業主がその実情に応じて柔軟な措置を講ずることを許容しているものと解される。

被控訴人と地域会社との間においては、資本的にもその業務の内容としても密接な関係を有する中で、NTT西日本グループ一体として本件制度による継続雇用制度を採用したものであるから、高年法9条の趣旨に反するとはいえない。

キャリアスタッフ制度（60歳定年後に最長65歳まで1年契約を更新して再雇用する制度）の廃止は、被控訴人の構造改革の一環として、本件制度<sup>(※)</sup>の導入の必要性があること、また、この導入に当たって被控訴人の従業員のうちの労働組合員となりうる者の98.9パーセントの従業員で組織されるNTT労働組合との間で合意が成立していること、同制度廃止と同時に導入された本件制度において、社員にはいかなる形態の就業するかを選択の機会があり、繰延型又は一時金型を選択したことにより地域社会に転籍した後における60歳定年までの賃金が20ないし30パーセント低下することになったとしても、低下後の賃金も当該地域会社の所在地の地場賃金の水準を下回るものではないように設定されているほか、地域会社における退職金等において激変緩和措置等の一定の措置が採られ、勤務地がそれまでと異なり限定されるなどの利点も存在すること等不利益の程度も著しいものではないことを考慮すると、同制度の廃止は合理性を有するものであったといえることができる。

※ **繰延型**：地域会社に転籍し、勤務地は限定され、所定内給与が20～30%低下（給与加算の激変緩和措置あり）するが、60歳定年後もキャリアスタッフ制度と同様の枠組みで契約社員として再雇用。

**一時金型**：雇用形態は繰延型と同じだが、激変緩和措置は退職時に一時金で受け取る。

**60歳満了型**：Y社の本社・支店または関連会社に出向し、60歳まで勤務する。

## 2 第9条は直截的に私法的効力を認めた規定と解することはできないとされた裁判例

### NTT西日本事件（平成21年11月27日 大阪高裁判決）

#### （事案の概要）

Xらは、いずれもY社の元従業員であり、合同労組であるZ労組の組合員である。Y社には、他に、従業員の約99%が加入するA労組がある。

Y社は、Y社の労働者に対し、旧制度（60歳定年後に最長65歳まで1年契約を更新して再雇用する制度）の廃止を含めて本件制度<sup>(※)</sup>を説明し、再選択の際にも、Z労組に再選択の内容を説明したが、Xらは明示的にY社に選択通知しなかったため、60歳満了型<sup>(※)</sup>を選択したとみなされ、Y社を60歳で定年退職したものとして扱われた。

Xらは、Y社が、高年法第9条に基づく定年後の継続的雇用を確保すべき義務に違反して何らの措置を採らなかったなどとして、Y社に対し、債務不履行または不法行為に基づく損害賠償請求をしたが、原審が棄却したため、Xらが控訴したのが本件である。

※ **再雇用型**：51歳以降はY社の地域会社へ転籍し、所定内給与は20～30%減額となり、61歳以降は契約社員として65歳まで再雇用される。

**60歳満了型**：Y社の本店・支店・関連会社で60歳まで勤務し、成果業績に応じた高収入の機会が与えられるが、全国への広域配転・出向がある。

#### （判決の要旨）

①高年法第9条は、労働者に事業主に対する継続雇用制度の導入請求権ないし継続雇用請求権を付与した規定（直截的に私法的効力を認めた規定）とまで解することはできないこと、②仮に同条項によって事業主に作為義務があるとしても、その作為内容が未だ抽象的で、直ちに私法的強行性ないし私法上の効力を発生させる程の具体性を備えているとまでは認めがたいこと、③同法には同条第1項の義務に違反した場合について、労基法第13条のような私法的効力を認める旨の明文規定も補充的効力に関する規定もなく、仮に同条1項の義務を私法上の義務と解すると、同義務内容となる給付内容が特定できないといった解釈上困難な問題を惹起することなどから、Y社はXに対し、継続雇用制度の導入義務ないし継続雇用義務まで負っているとはいえない。

事業主が転籍型の継続雇用制度を採用する場合、特段の事情でもない限り、事業主と転籍先との間で少なくとも同一企業グループとの関係とともに転籍後も高年齢者の安定した雇用が確保されるような関係性が認められなければならないと解するのが相当であり、本件制度では、資本的な密接性が認められるのみならず、再雇用に関する就業規則を制定して、基本的に再雇用されることとし、現にそのように運用されているというのであるから、本件制度は、同条1項2号で定める継続雇用制度に適合する制度である。

本件制度が高年法に適合しないといえないことは原判決の説示するとおりであり、旧制度からの変更は、従業員に就業規則等の不利益をもたらすものとしても、その不利益変更にはその法的規範性を是認するだけの合理性がある。

### 3 継続雇用制度の対象者に係る基準が手続要件を欠き無効とされ、労働者が労働契約上の権利を有するとされた裁判例

京浜交通事件（平成 22 年 2 月 25 日 横浜地裁川崎支部判決）

#### （事案の概要）

被告に雇用されていた原告が、被告の作成した就業規則 29 条に定める満 60 歳定年後の再雇用基準を満たしていないことを理由とする再雇用拒否が無効であるなどと主張して、被告に対する労働契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに定年の日の翌日からの賃金及びこれに対する遅延損害金の支払を求めた事案である。

#### （判決の要旨）

高年法 9 条 2 項は、高年齢者雇用確保措置としての継続雇用制度を導入するに当たっては、事業主による恣意的な対象者の限定などの弊害を防止するために、すべての労働者の過半数の団体意思を反映した上でかかる柔軟化を行うこととし、そのための手続的担保として、労働者の代表による関与により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することを要件としたものと解することができる。

被告の主張する労使慣行は、労働組合の全組合員数の過半数との間で協定を締結すれば労使協定として有効に成立するというべきものであり、すべての労働者のうちの一部にすぎない組合員の意思を反映させるものにすぎないから、仮に、被告の主張する方法での労使協定の締結が長期間行われていたとしても高年法 9 条 1 項 2 号所定の継続雇用制度の導入の趣旨目的に照らせば、本件継続雇用制度の導入に当たってはこれを労使慣行として有効であると認めることはできない。

各事業所において、すべての労働者の過半数の代表を選出することができないほど労働者間で大きく意見が対立する状況にあったものとはうかがわれず、本件継続雇用制度の導入に当たって各事業所においてすべての労働者の過半数を代表する者を選出することができない状況にあったものと認めるに足りる証拠はない。

被告は、高年法 9 条 2 項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わなかったものと認めることはできず、本件就業規則 29 条が高年法附則 5 条 1 項の要件を具備していないというべきである。

本件継続雇用制度の導入を定める本件就業規則 29 条は、手続要件を欠き無効であり、原告は、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあるというべきである。

#### 4 原告は継続雇用制度の対象者に係る基準に該当するとして、法人による再雇用拒否を無効とした裁判例

##### 東京大学出版会事件（平成 22 年 8 月 26 日 東京地裁判決）

###### （事案の概要）

定年退職した原告の再雇用を希望する旨の意思表示を、法人が拒否したことに対し、同拒否の意思表示は正当な理由を欠き無効であり、法人との間において、再雇用契約が締結されているとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めたもの。

なお、法人においては、定年退職者の再雇用については、高年法第 9 条第 2 項に基づく労使協定により、「再雇用契約社員就業規則」が定められている。同就業規則 3 条は、定年退職者の再雇用の条件として、定年退職者で再雇用を希望することを 5 条の定めにより事前に申し出た者で、（1）健康状態が良好で、8 条（勤務日、勤務時間）に定める勤務が可能な者、（2）再雇用者として通常勤務ができる意欲と能力がある者を再雇用すること等が定められている。

###### （判決の要旨）

雇用確保措置の一つとしての継続雇用制度（法 9 条 1 項 2 号）の導入に当たっては、各企業の実情に応じて労使双方の工夫による柔軟な対応が取れるように、労使協定によって、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度の措置を講じたものとみなす（法 9 条 2 項）とされており、翻って、かかる労使協定がない場合には、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ているものと解される。

原告には、その職務を遂行する上で備えるべき身体的・技術的能力を減殺する程度の協調性又は規律性の欠如等が認められるということとはできず、再雇用就業規則 3 条（2）所定の「能力」がないということとはできないといわなければならない。

本件再雇用拒否は、原告が再雇用就業規則 3 条所定の要件を満たすにもかかわらず、何らの客観的・合理的理由もなくされたものであって、解雇権濫用法理の趣旨に照らして無効であるというべきである。そうすると、原告は、再雇用就業規則所定の取扱い及び条件に従って、被告との間で、再雇用契約を締結することができる雇用契約上の権利を有するというべきであるから、再雇用契約が成立したものとして取り扱われることになるというべきである。

したがって、原告が被告に対して、労働契約上の権利を有する地位にあることが認められる。