

本号掲載の東日本電信電話事件の判決は（以下「本判決」、第1審判決（東京地判平21.11.16本速報2059号）の控訴審判決である。第1審判決同様、あらためて、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「雇用安定法」）第9条には、私法的効力は存しないことが確認されている。まず、本件の事案を極く簡単に述べれば、以下の通りである。

被控訴人会社は、構造改革及び雇用形態の多様化に伴い、①本件会社での60歳定年までの雇用、②本件会社中途退社・グループ会社での60歳定年までの雇用（15～30%程賃金減額も緩和措置あり。）及び契約社員での65歳までの雇用、のいずれかを従業員に選択させた。しかし、控訴人らは①、②のいずれとも回答しなかった。その結果、上記①か②かいずれの回答もしなかった者は①60歳満型を選択したものとみなされる旨の事前の告知に沿い、控訴人らは、60歳で定年退職したものと扱われた（平成20年3月31日）。そこで、控訴人らは、被控訴人の上記扱いを規定した就業規則は雇用安定法9条1項に違反していることを理由に、主にa被控訴人の従業員の地位を有することの確認、b平成20年4月以降の賃金及び遅延利息の支払い、c控訴人の雇用契約上の地位を否定したことを理由とする不法行為による損害賠償、を求めたところ、第1審判決が控訴人の請求を棄却したので、控訴人が控訴した。

本判決自体は、若干の補足を為している他は第1審判決をそのまま肯定しており、雇用安定法第9条1項2号の「継続雇用制度は、制度内容を一義的に規定せず、多様な制度を含み得る内容となっており、直ちに司法上の効力を発生させるだけの具体性を備えているとはいえない。」ことが、再度強調されている。同様の結論、論旨は、本件のみならず、被控訴人会社と同系列会社における同内容の構造改革・雇用の多様化の是非が問題となった西日本電信電話事件の控訴審判決（大阪高判平22.12.21本号掲載）及びその第1審判決（大阪地判平21.3.25

本速報2037号）においても是認・説示されており、法解釈としてはほぼ固まったところと言える。

尚、本件判決は、雇用安定法9条1項の継続雇用は、「60歳以上の同一企業における雇用継続」であるとの控訴人の主張に対し、「本件制度は、被控訴人の同一企業グループ内において被控訴人の雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保する制度と評価できる」とも説示しているが、反面、このような実質的な企業間の密接性、保証性が無い措置は、雇用安定法9条1項の継続雇用制度に該当しないと解される可能性がある（但し、その場合でも、被控訴人会社に不法行為が成立するに止まる。）。

ところで、最近、雇用安定法の趣旨を踏まえた再雇用就業規則の解釈を以て、同規則の要件を充たす定年退職者が再雇用を希望した場合にこれを拒否するのは解雇権濫用法理の類推適用の対象になるとの判決があった（東京大学出版会事件 [東京地判平22.8.26本速報2085号]。）。同判決の主文は、雇用契約上の地位を確認するに止まるが、もともと雇用安定法9条1項における継続制度の内容の抽象性からすれば、司法判断を以て、高齢者雇用安定のための継続雇用制度の内容を定めることはできないのであるから、結局、雇用契約上の地位が確認されただけでは、労務提供の内容（業務の内容、労働日数、時間等）や賃金といった雇用契約上の具体的権利・義務関係は不確定のままとなり、例えば労働者の賃金請求権なども発生しない（本速報2085号時言同旨）。こういった結論が実社会の紛争解決に資するのかは疑問で、その意味から、本件判決等数々の司法判断は雇用安定法9条1項の私法的効力を否定してきたとも解される。勿論、雇用安定法の趣旨を全く没却するような対応をとっている企業における労働者に対する救済は必要であるが、それは、不法行為による損害賠償請求権の柔軟な認定を以て行われるのが明快と思われる。

（弁護士・岡芹 健夫）