

61歳までの嘱託契約の終了後、継続雇用規程の基準を満たさず契約終了とされたため、雇用契約上の地位確認等を求めた。大阪地裁は、就業規則に基準を定め、条件を満たせば当然に契約は成立するから、基準の周知は再雇用の申込み、継続雇用の希望はその承諾の、それぞれの意思表示と判示。表彰歴等から査定は不合理で、基準を満たしているとして請求を認容した。

【大阪地判平22・9・30】

弁護士 岡芹 健夫



(経営法曹会議)

定年後の嘱託期間が満了、低査定理由に継続を拒否

事案の概要

Xは、昭和41年3月、電鉄分野の電子制御機器・計測機器の製造・販売等を主たる業務内容とするY社に正社員として入社した。その後、昭和55年7月に係長に昇格し、異動と共に各課の係長を歴任(平成10年にY社では係長が主任に名称変更)し、平成17年1月、役職定年となり主任職を解かれた。

Y社では従業員の定年を満60歳としていたが、Y社と同社従業員所属のA労組との間の労働協約では、定年後1年間は嘱託として雇用することを定めている(なお、この嘱託雇用は組合員のみならず全従業員に適用される)。これに従い、Xは、満60歳の定年の後、1年間嘱託として雇用され、平成21年1月に満

61歳の誕生日を迎えた。Y社には、満61歳までの勤務を終了した従業員を対象として、大要、以下の内容の高齢者継続雇用規程がある。

① Y社は継続雇用を希望する高齢者を選考して採用する。

② Y社は高齢者の在職中の勤務実態および業務能力を査定し、採用の可否および労働条件を決定する。

③ 査定は、査定票を用いて行い、

それに用いる査定票は、業務習熟度表、社員実態調査票、保有資格一覧表、賞罰実績表からなる。

④ Y社は、③の査定の結果による総点数が0点以上の高齢者を採用する。総点数が10点以上の高齢者が週40時間以内の労働時間とし、総点数が10点以

下の高齢者は週30時間以内の労働時間とする。

⑤ Y社は、高齢者の採用に際しては、採用時に賃金、労働時間その他の労働条件を明らかにした嘱託雇用契約書を作成して明示する。

⑥ 基本給(本給)は月給制とし、査定により各人別に決定す

就規の周知は雇用申込み

る。また、本給の最低基準は満61歳時の基本給の70%とし、これに週の労働時間を乗じて40で除するものとする。

XはY社に継続雇用の希望を伝えたが、平成20年12月、Y社はXに対し、継続雇用規程に基づく再雇用契約を締結しない旨を伝え、平成21年1月、Y社とXとの嘱託雇用契約は終了した。XはY社に対し、労働契約上の地位確認と賃金相当額の支払いを求めて提訴した。

希望者と契約前提

評価は基準満たす

のある場合は別として、同条違反を理由に当該継続雇用制度の私法上の効力を否定することはできない。

本件選定基準を含む継続雇用規程が公序良俗に反する内容を含むものであって無効であるというこ

とではない。高年法9条1項の義務を踏まえて、再雇用を内容とする継続雇用制度を導入し、継続雇用対象者に係る具体的な選定基準や再雇用した場合の一般的な労働条件を就業規則により明らかにしたのであれば、事業主は、条件を満たした労働者が希望すれば当然に契約を成

立させるという確定的意思のもとに就業規則の制定を行ったものと解するはかばかしい。そうであるとする、事業主は、当該就業規則を周知することにより、自ら雇用している労働者に対し、当該就業規則に定める条件を満たした労働者を同就業規則に定めた労働条件で再雇用する旨の意思を表示した、すなわち再雇用契約締結の申込みをしたものと認めるのが相当と解される。

したがって、就業規則に定められた基準を満たした労働者が定年日までの間に再雇用を希望した場合には、事業主の申込みに対する労働者の承諾の意思表示があったものとして、承諾の意思表示の時点において、定年日の翌日を始期とし、就業規則に定める労働条件を内容とする再雇用契約が締結されたものと認めるのが

相当である。選定基準について、就業規則上、譴責処分とされていない始末書の提出を譴責処分として考慮したこと、事業場長表彰を受けた事実を考慮していないこと等、Y社のなした賞罰実績についての査定は誤りというべきである。最終的に査定票における点数をまとめると、合計5点(ないし7点)となる。Xは本件選定基準に定める要件を満たしていたものと認められ、嘱託契約が終了した日の翌日である平成21年1月21日を始期とする再雇用契約が成立したものと認められる。

Xについて、週30時間とする労働契約が成立したと認めるのが相当で、本判決確定時までの賃金支払を命じる必要性が認められる。

応用と見直し

近時、高年法9条2項に基づく定年後の継続雇用制度に関する判例がいくつか出始めており、総論としては、同法9条2項には私法的効力はなく、事業主が従業員との間の継続雇用契約の締結を義務付けられることはないということに一致しているものの、結論において、継続雇用の成立を否定したものと(東日本電信電話事件II東京高判平22・12・22、肯定したものと(東京大学出版会事件II東京地判平22・8・26)とに分かれている。本判決も、継続雇用の成立を肯定したものに類する。

継続雇用の成立を肯定するものは、本判決同様、就業規則において、継続雇用対象者の選定基準を具体的に明示した以上、上記選定基準を満たす者については定年後に自動的に継続雇用されるとい理解に立っているが、継続雇用に関する制度内容は従業員にとっては重大事であり、事業主としては就業規則に記述するのが一般であり、その結果、本来、高年法には私法的効力が認められていないという法原則がほぼ適用されなくなるという結論にもなりかねない。

少なくとも、継続雇用の労働条件(賃金、労働時間)についてまで、画一的に就業規則において規定すると、継続雇用契約の成立はおろか内容まで、自動的に決定されてしまいかねず、昨今の中長期的な経済の低迷、震災による市況の冷え込みといった経営環境に即しつつ率直にいえば、事業主としては、上記の労働条件については、事業主と継続雇用人の協議により決定する旨の柔軟性のある条項を制定するのが無難と思われる。

最新労働判例

第715回

職場に立つ

Y社の継続雇用規程は、適法

判決のポイント