

# 第165回 九州惣菜（大幅な賃金減額を伴う再雇用条件を承諾せず定年退職となった元社員の地位確認等請求）事件

九州惣菜（大幅な賃金減額を伴う再雇用条件を承諾せず定年退職となった元社員の地位確認等請求）事件（福岡高裁 平29.9.7判決）

定年後再雇用に際し、定年前と比較して低額な賃金を提示したことが、会社の裁量権を逸脱し、不法行為を構成するとされた事例

掲載誌：労判1167号49ページ

〔一番〕福岡地裁小倉支部 平28.10.27判決 労判1167号58ページ

## 1 事案の概要

スーパーマーケット等に出店して惣菜類を製造販売することを主たる業態とするY社（被告・被控訴人）において、期間の定めのない従業員として勤務していたX（原告・控訴人）が定年退職したところ、Y社は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」）9条1項2号に定める継続雇用制度に基づく定年後再雇用として、勤務日が週3日または4日、給与水準が従前の約25%になるパートタイマー契約を提案したが、Xは、フルタイム勤務を希望したため、同提案に応じず、Y社との間で雇用契約書を交わすに至らなかった。

本件は、上記の事情の下、XがY社に対し、①XとY社との間で、賃金を定年前賃金の8割相当とする黙示的合意が成立していると主張して、雇用契約上の地位確認を求め、また、予備的に、②Y社が賃金について著しく低廉で不合理な労働条件の提示しか行わなかったことが、Xの再雇用の機会を侵害する不法行為に当たるとして、損害賠償を請求した事案である。

## 2 判断

### [1] 事実の経緯

- ・Xは、昭和48年3月にY社に入社し、期間の定めのない従業員として、Y社本社にて給料計算や決算業務を担当していた。Xは、平成27年3月に60歳に達し、同月31日付けでY社を定年退職した。Xの定年退職前の賃金月額額は33万5000円であった。
- ・Y社の継続雇用制度では、再雇用後の労働条件については、定年後再雇用規程において、原則として期間を1年とした期間の定めのある労働契約とし（同規程3条）、再雇用の際に会社が提示する労働条件は、正社員時の労働内容と異なる場合があり、定年後再雇用契約は、会社の提示する労働条件に合意し雇用契約書を交わして成立すること（同規程4条）を定めていた。

- ・Y社は、Xに対し、再雇用後の労働条件として、勤務日週3日または4日、勤務時間実働6時間、時給900円との労働条件を提示したが、Xはフルタイムでの勤務を希望していたため、上記条件に応じなかった。
- ・Xは、主位的請求として、
  - ・判例（津田電気計器事件 [最高裁一小 平24.11.29判決] ）に基づき、①会社において適法な選別基準が導入されており、労働者が当該選別基準を満たし、再雇用を期待する合理的理由がある、②会社が再雇用しないことについて、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない、との各要件を満たす場合は、雇用契約上の地位が認められるべきである。
  - ・上記①について、被告では再雇用希望者は全員再雇用され、そのほぼ全員が定年前と同一の賃金を支給されていたこと等から、Xには再雇用を期待する合理的理由がある。
  - ・上記②について、Y社の提示した条件は、月額賃金が定年前の25%にすぎず、労働契約法20条に違反する、高年齢者の雇用および生活の安定に資せず、高年法の趣旨に反する。また、Y社の定年後再雇用規程4条の「正社員時の労働内容と異なる場合もある」との文言からすれば、再雇用契約の労働条件は、原則として定年前と同一であることを前提としているにもかかわらず、特段の理由なく著しく低額な賃金を提案したことは、同条に反し、裁量を逸脱しており、客観的に合理的な理由を欠く。
  - ・したがって、Y社が合理的裁量を適切に行行使すれば、定年後再雇用規程4条の例外として、少なくとも定年前賃金の8割の水準（27万7200円）での提案をしたと考えられるから、Xの賃金について、27万7200円とする労働条件で黙示の合意が成立しているというべきである。
- ・Xは、予備的請求として、Y社がXに対し、前例のない低水準の労働条件を提案し続けたことが不法行為に当たるとして、逸失利益1663万2000円（月額27万7200円の5年分）、慰謝料500万円を請求した。

## [2] 一審判決

### (1) 主位的請求（地位確認）について

Xは結局再雇用に至っていないこと、Xの主張する判例は、定年後に現に再雇用された労働者の地位に関するもので本件とは事案が異なることなどから、Xの請求を棄却した。

### (2) 予備的請求（損害賠償）について

#### ア 労働契約法20条違反

再雇用の前後で業務内容が異なる（定年前は、人事関係や経理の業務を行い、仕事の変更や増減があったのに対し、定年後は、店舗決算業務のみで、仕事の変更も予定されていなかった）こと、Xの定年前の賃金は、年功序列的色彩が強く、担当業務の内容に即したものとはいいい難いこと、Y社の提案した時給は、他のパートタイマーの時給よりは高額であり、Xの担当業務と他の事務職員の担当業務が異なること等から、労働契約法20条に違反しないと判示した。

#### イ 公序良俗違反

アで上述した事情に加え、高年法は事業主に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ものではないこと、定年前にXが担当していた業務は既存の従業員で賄えており、定年前と同一業務での雇用を確保するため、Xの勤務時間数を減らして提案することも不合理でないこと等から、公序良俗違反に当たらないと判示した。

## [3] 控訴審判決

### (1) 主位的請求（地位確認）について

Xの主張する判例について、一審判決と同様に事案が異なると判示した上、XとY社との間で、フルタイムかパートタイムか、および賃金等の主要な労働条件について合意に至っ

ていないこと、就業規則等によりXの労働条件が自ずから定まるものでもないこと、Y社の合理的意思として定年前の8割の賃金水準を確保するという意思があると認められないこと等から、Xの控訴を棄却した。

(2) 予備的請求（損害賠償）について

ア 労働契約法20条違反

Y社はXと労働契約を締結したわけではない以上、労働契約法20条が直接適用されないとしつつ、仮に本件のような労働契約の申し込みに同条が適用されるとしても、Y社の就業規則上、パートタイム従業員もそれ以外の従業員も、主たる賃金は、能力および作業内容等を勘案して各人ごとに定めるものとされており、パートタイム従業員とそれ以外の従業員との間で契約期間の定めの有無が原因となって構造的に賃金に相違が生ずる賃金体系とはなっていないことから、賃金格差が期間の定めの有無により生じたとはいえないとして、労働契約法20条に違反しないと判示した。

イ 公序良俗違反

まず、再雇用に際し、極めて不合理であって、労働者である高年齢者の希望・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、継続雇用制度の導入の趣旨に違反した違法性を有するものであるとして、不法行為となり得ると判示した。

その上で、不法行為になり得る基準として、高年法9条1項2号の趣旨（高年齢者の65歳までの安定雇用確保）および労働契約法20条の趣旨（有期労働契約者の保護の趣旨）に照らして、再雇用を機に有期労働契約に転換した場合に、有期労働契約への転換が事実上影響して再雇用後と定年退職前の労働条件との間に不合理な相違が生じることが許されないとして、定年退職前のものとの継続性・連続性に欠ける（あるいはそれが乏しい）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存することが必要であると判示した。

以上の基準に基づき、具体的な事案について、Y社が提案する月収ベースの賃金は、定年前の約25%にすぎず、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到底いえないため、この提案が継続雇用制度の趣旨に沿うものであるといえるためには、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と判示した。そして、Xの賃金が大幅に減少したのは、事実上Y社がXをパートタイマーとして再雇用するとしたことが影響したところ、Y社の提案における労働時間の減少が真にやむを得ないとは認められないことから、Y社の提案の給与が他のパートタイマーよりは高額であること、賃金減少に伴い高年齢雇用継続基本給付金が月額1万4610円程度給付される見込みであったことを考慮しても、Y社の提案を正当化する合理的理由がないとして、100万円の慰謝料を認めた。

### 3 実務上のポイント

本件では、定年後再雇用に際し、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提示をする必要があり、そうでない提示をする場合は、それを正当化する合理的な理由が必要であるとの基準を示し、Y社が同基準を満たさない提示をしたことに対し、慰謝料を認めている。

定年後再雇用に際し、定年前と比較して賃金が減額されることの適法性については、既に長澤運輸事件（東京高裁 平28.11.2判決 労判1144号16ページ）が出されている（ただし、上告審で弁論が開かれる予定であり、控訴審と異なる判断がされる可能性がある）。本件では、仮に定年後再雇用契約の締結に至らない場合でも、低額な賃金を提示したことそれ自体が不法行為を構成すると判示されており、新たなリスクが顕在化したといえる。

本判例の基準を踏まえると、定年後再雇用に際し、定年前より大幅に月収ベースの賃金が低下するような提案をする場合は、単に定年前と比べて勤務時間や業務内容が軽減され

ているというだけではなく、なぜ軽減されてこのような労働条件を提示するに至ったのか（なぜ定年退職前の労働条件と継続性・連続性があるような労働条件を提示できないのか）といった点についても、説明および証明ができるように注意する必要があるだろう。

#### 【著者紹介】

高亮 こうりょう 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2008年早稲田大学法学部卒業。2011年京都大学法科大学院修了。2012年第一東京弁護士会登録、高井・岡芹法律事務所入所。共著として、『実務Q&Aシリーズ 懲戒処分・解雇』（労務行政）、『SNSをめぐるトラブルと労務管理 事前予防と事後対策・書式付き』（民事法研究会）がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <http://www.law-pro.jp/>

#### ■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別  
(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)