

# 弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第234回 アルパイン（定年後再雇用契約の存在有無） 事件

アルパイン（定年後再雇用契約の存在有無）事件（東京地裁 令元.5.21判決）

定年後再雇用時に会社から提示された業務内容での雇用契約の締結を拒否し、特定の部署・職務内容での就労に固執した定年後再雇用者との雇用契約の存在が否定された事例

掲載誌：労経速2398号23ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

## 1 事案の概要

本件は、音響機械器具の製造販売等を目的とする株式会社であるYの従業員として稼働していたXが、Yに対し、XとYの間では、定年前の雇用契約の終了後においても再雇用されたのと同じ職務を内容とする雇用関係が存続しており、仮にそうでないとしても、YがXに対して定年後の再雇用の条件としてXの希望する従前と同じ職務内容と異なる職務内容を提示した行為等は違法であると主張して、雇用契約に基づき、勤務部署をサウンド設計部、職務内容を音響機器の設計および開発とする労働条件での雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認や、主位的には雇用契約に基づき、予備的には不法行為に基づき、賃金または賃金相当損害金の支払い等を求めた事案である。

### 【1】争点

本件の主たる争点は、①XとYとの間に平成29年9月16日以降雇用契約関係が存在するか、②YがXをその希望する労働条件で再雇用しなかったことがXに対する不法行為に当たるか、であるが、本稿においては、④のみ取り上げる。

### 【2】認定された事実の概要

#### （1）当事者

Yは、音響機械器具の製造販売等を目的とする株式会社であり、東京都に本社、福島県いわき市にいわき事業所を置いている。

Xは、数社での勤務を経た後、平成16年10月、Yに雇用され、サウンドシステム設計部（後にサウンド設計部と改称。以下、時期による呼称の変更にかかわらず「サウンド設計部」という）に配属されて稼働していた。

#### （2）Yの定年および高年齢者の継続雇用制度等

Yは、満60歳の誕生日以後初めて迎える3月15日または9月15日を定年としつつ、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、高年法）に基づく高年齢者雇用確保措置である同法9条1項2号所定の継続雇用制度を設けていた。すなわち、①定年後の継続雇用希望

者をその定年後にA（注：Yの100%子会社）が引き続き雇用する定年再雇用制度を導入して、②本人の意向を踏まえつつ、再雇用希望者の知識、技能、ノウハウまたは組織のニーズに応じて職務および労働条件を設定して事前に再雇用希望者に通知し、③再雇用後の業務内容、処遇条件等について了承した者を定年後再雇用するものである。

### (3) XとYの再雇用後の労働条件に関する交渉経緯等

Yは、上記定年再雇用制度の枠組みの中で、サウンド設計部に関連する業務を定年後も引き続き行いたいとのXの希望を聴取しつつも、遅くともXが定年を迎えるおよそ2年前に当たる平成27年の面談時には、再雇用の場合、Xの上記希望に必ずしも沿えるものではなく、サウンド設計部以外での別種の業務もやむなしとの考えを伝え、定年のおよそ1年前に当たる平成28年9月ごろ、組織ニーズとして若手の人材確保を進めることなどを理由に、サウンド設計部を勤務部署とする定年再雇用の職務提示はできない旨あらかじめ説明した上で、定年のおよそ2カ月前である平成29年7月10日、勤務部署を人事総務部とし、職務内容を労政チーム内業務および人事総務部内業務とする労働条件による定年再雇用を提示して、上記定年再雇用制度に基づく定年再雇用の申し込みをしたが、Xは、サウンド設計部で就労することに固執して、これを承諾せず拒否した。

## 2 判断

- ・ Xは、Yが高年法の趣旨に沿って設けた定年再雇用制度に基づいて提示した再雇用後の業務内容、処遇条件等に納得せず、サウンド設計部で就労することができないのであれば、YがXに対してした定年再雇用の申し込みを承諾しないこととし、自らの判断により、これを拒否して、Yとの間で定年後の雇用契約を締結せず、そのまま、平成29年9月15日をもって定年を迎えて退職となったものであるから、同月16日以降、XとYとの間に雇用契約の存在を認める余地はない。
- ・ 高年法は、継続雇用を希望する労働者を定年後も引き続き雇用する旨求めるにとどまり、同法中に、労働者が希望する労働条件での継続雇用をも使用者に義務づける定めはない。すなわち、継続雇用後の労働条件は、あくまで、労使間の合意により定まるべきものであって、労働者が使用者に対して希望すれば直ちにその希望するがままに勤務部署や職務内容が定年前と同じ雇用契約が定年後も継続するというかのようなXの主張には、法律上の根拠がない。
- ・ XとYとの間で定年再雇用契約が成立しなかったのは、XがYからの申し込みを拒否した結果であり、YがXからの定年再雇用の申し込みを拒否したものではないから、解雇権や配転命令権の濫用を理由としてXとYとの間にXの定年後も雇用契約が継続しているとするXの主張は、それ自体、失当である。
- ・ XとYとの間に、平成29年9月16日以降雇用契約関係が存在するものとは認められないから、同契約が更新されたことを前提とする平成30年9月16日から令和元年9月15日までを契約期間とする雇用契約が存在するものとは認められない。

【注】なお、前記争点②については、上記の判断を受け、Yに違法な行為があったと認める余地はないとしてXの請求を棄却している。

## 3 実務上のポイント

平成24年改正高年法に基づく高年齢者雇用確保措置である同法9条1項2号所定の継続雇用制度を設けている企業も多いと思われる。

この点、高年法9条1項2号には、再雇用後の労働条件について特段の制約は設けられていない。

もっとも、「高年齢者雇用安定法Q&A（高年齢者雇用確保措置関係）」において、「継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルール の範囲内

で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます」(A1-4)とされており、また、「高年齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反となるものではありません」(A1-9)ともされている。

以上からすれば、再雇用後の賃金等の労働条件については、企業の合理的な裁量に基づき設定することが可能ということになる。

したがって、企業が、合理的な裁量の範囲内の労働条件を労働者に提示したにもかかわらず、労働者がその条件での契約を拒否したのであれば、再雇用後の労働契約は成立しないという結論となる。なお、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」(平24.11.9 厚労告560)にて、「職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること」とされている点には、別途留意しておきたい。

近時、同一労働同一賃金の議論を曲解し、定年後再雇用となる労働者から自身のやりたい仕事を会社に請求する権利があるかのような主張がなされるケースもあるが、本判決は、このような考え方を否定した上で、高年法の原則的な考え方にに基づき、再雇用者の労働条件について企業の合理的な裁量を認めている点に意義を有するものである。

#### 【著者紹介】

**帯刀康一** たてわき こおいち 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2004年早稲田大学卒業。2007年東京弁護士会登録。2011年高井・岡芹法律事務所入所。経営法曹会議会員。単著として、『1冊でわかる！改正早わかりシリーズ パワハラ防止の実務対応』（労務行政）、共著として、『知らないでは済まされない！LGBT実務対応Q&A—職場・企業、社会生活、学校、家庭での解決指針—』、『現代型問題社員対策の手引（第5版）—職場の悩ましい問題への対応指針を明示—』（ともに民事法研究会）、『労働裁判における解雇事件判例集 改訂第2版』（労働新聞社）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、「〇〇地裁△△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）