

労働法学研究会報



最新労働
法解説

高年齢者雇用をめぐる今後の留意 点

—注目の最高裁判例や働き方改革関連法が与える影響と対応—

成蹊大学法学部教授：原 昌登

Point 1 「継続雇用」は不合理性の判断要素になる

Point 2 継続雇用の労働条件の提示

Point 3 労働条件の相違は期間の定めの有無に「関連して」生じていれば足りる

CONTENTS

最新労働法解説

4

高年齢者雇用をめぐる今後の留意点

—注目の最高裁判例や働き方改革関連法が与える影響と対応—

成蹊大学法学部教授：原 昌登

7

1・事例①長澤運輸事件

13

2・事例②トヨタ自動車ほか事件

17

3・事例③九州惣菜事件

23

4・働き方改革関連法の観点から

高年齢者雇用をめぐる今後の留意点

—注目の最高裁判例や働き方改革関連法が与える影響と対応—

講師●成蹊大学法学部 教授 原 昌登 (はら まさと)



Profile

1976年 宮城県に生まれる。

1999年 東北大学法学部卒業。

東北大学助手、文部科学省内地研究員（受入先：東京大学）、成蹊大学法学部専任講師等を経て、現在、成蹊大学法学部教授。厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」委員等を務める。

主著に原 昌登『コンパクト労働法』新世社・2014年、水町勇一郎・緒方桂子編『事例演習労働法（第3版）』有斐閣・2017年（共著）、山川隆一編『プラクティス労働法（第2版）』信山社・2017年（共著）など。また、東京労働大学講座、個別労働紛争解決研修（基礎・応用）など、各種の労働法講座・研修等の講師を多数務める。

労働力人口の減少により新規の人材獲得が難しさを増すなかで、企業の労働力不足を補うものとして定年後再雇用が一般化するなど、高年齢人材の活用の重要性が高まっております。

一方、高年齢者雇用をめぐるっては、とりわけ定年後再雇用における雇用形態や業務内容、労働条件の変更をめぐる問題、公的年金の影響など特有の問題もあり、雇用管理が難しい側面もあります。

さらに、定年後再雇用者と正社員の賃金格差について争われた「長澤運輸事件」

の最高裁判例や、同一労働同一賃金問題、働き方改革関連法など、高年齢者雇用にも影響する動向に注意が必要です。

そこで本例会では、この問題に詳しい成蹊大学の原先生を講師にお招きし、注目すべき近時の動向と影響をふまえ、今後の高年齢者雇用の法的留意点と実務対応等について解説していただきます。

本定例会のポイント

Point 1 「継続雇用」は不合理性の判断要素になる

労契法20条の問題で、有期労働者が定年後の継続雇用の場合、判断にどう影響するか。長澤運輸事件最高裁判決は、有期契約が「定年後の継続雇用」であることが、労契法20条の不合理性の判断要素における「その他の事情」に該当すること確認した。最高裁は、わが国における定年制の意義を確認したうえで、継続雇用は長期的雇用を予定しているわけではなく、また、年金の支給があることなどにも触れて、結論としては有期と無期の労働条件の相違のほとんどについて不合理性を否定した。

Point 2 継続雇用の労働条件の提示

トヨタ自動車ほか事件では、継続雇用で会社側が提示した具体的な労働条件の内容が、高年法の趣旨に反し違法となるか否かの判断基準が示された。裁判所として初めて基準を立てた点で、意義がある。基準の一つが、社会通念に照らして本人にとって到底受け入れがたい職務内容の提示は許されないというものである。いわゆるホワイトカラーだった原告に対し清掃等の業務を提示したことにつき、定年前の職種（事務職）全般について適格性を欠くといえなければ他職種の提示は許されないなどとして、違法と判断したが、この判断については、使用者の裁量がそこまで制限される法的根拠は何か、という点で疑問がある。

Point 3 労働条件の相違は期間の定めの有無に「関連して」生じていれば足りる

労働契約が実際に締結されなければ労契法20条の適用はないとした九州惣菜事件では、仮に20条が適用されるとしても、全従業員について賃金が個別に決定されており、賃金の差異は「期間の定めがあることにより」生じた相違ではないとした。しかし、長澤運輸事件でも、労働条件の相違は期間の定めの有無に「関連して」生じていれば足りるとされている。あくまで適用を「仮定」した場合の判示ではあるが、労働条件を個別に決めているから20条の問題とはならない、という論旨は、判例に照らして疑問がある。

みなさん、こんにちは。成蹊大学法学部の原 昌登と申します。本日は「高年齢者雇用をめぐる今後の留意点～注目の最高裁判決・高裁判決や働き方改革関連法が与える影響と対応～」というテーマでお話いたします。

はじめに

1 高齢者雇用法制をめぐる基本的な状況

最初に、高齢者雇用法制をめぐる基本的な状況をおさらいしてから、本題に入りたいと思います。

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項では、定年年齢が65歳未満の場合、65歳までの高年齢者雇用確保措置を義務づけています。定年廃止、65歳までの定年の引上げ、65歳までの継続雇用制度の導入という3つの選択肢があります。企業の8割超が継続雇用制度を導入しています(厚労省「平成29年「高年齢者の雇用状況」集計結果」)。

平成24年の高年法改正で、労使協定の継続雇用基準によって対象者を限定できる仕組みが廃止されました(平成25年4月1日施行)。それまでは、例えば勤務成績が継続雇用基準の水準に達しない場合は、当然に継続雇用の対象外とすることができました。それが廃止されたことにより、継続雇用希望者に対して、基準を理由に当然に希望を拒否することができなくなりました。

なお、経過措置として、厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢到達以降は、継続雇用基準による限定が認められます(改正法附則3条。平成30年度までは62

歳以降について限定可能)。逆にその年齢に達するまでは、希望者に対して門戸を開かないといけません。

継続雇用は、定年によってそれまでの労働契約が終了して、新しく有期労働契約を締結するというのが一般的だと思います。継続雇用の労働条件については、定年退職者の希望通りにしなければならないわけではありません。使用者の合理的な裁量の範囲の条件で構わないことになっています(厚労省Webサイト「高年齢者雇用安定法 Q&A (高年齢者雇用確保措置関係)」1-4、1-9等)。労働条件で折り合いがつかず、結果として継続雇用が成立しなかったとしても、高年法に反するものではないと考えられています。

2 最近の動向

最近は、主に2つの切り口から、高齢者雇用が法的な論点になっています。

一つは**労契法20条**です(①)。定年前の無期雇用と定年後の有期雇用で「労働条件の相違が不合理か否か」が争われます。

もう一つは**高年法の趣旨**についてです(②)。継続雇用の提示内容が「高年法の趣旨に反し不法行為を成立させるか」が争われるというものです。高年法は直接的には労働条件を下げてはいけないと言っていないので、どんな労働条件を提示しても、直接、高年法の条文に反するということにはなりません。ただ、あまりにも非現実的な提示は高年法の趣旨、目的に反するというので、民事上、違法性を帯びて不法行為となるという形で争われます。

①については、長澤運輸事件最高裁判決が妥当な判断を示したと解されます。他方、②については、トヨタ自動車ほか事件、九州惣菜事件と続きましたが、両判決とも疑問がある判決です。以上の状況をふまえ、長澤運輸・トヨタ・九州惣菜の三事件について紹介していきたいと思います。長澤運輸事件は様々なところで紹介されていると思われるので、高齢者雇用に関する部分に絞って取り上げます。それでは、各判決の意義と問題点を検討し、実務への示唆を得ることにしたいと思います。

1. 事例① 長澤運輸事件

長澤運輸事件（最二小判平成30・6・1労判1179号34頁）から見ていきましょう。

1 事案の概要

事案の概要は以下の通りです。

I Xらはセメント等の輸送事業を営むY社と無期労働契約を締結し、60歳で定年退職した後、嘱託社員として期間1年の有期労働契約を締結し、定年前と同様にバラセメントタ

	正社員	嘱託社員（定年後再雇用）
基本給	賃金表による 在籍給（89,100円から在籍1年毎に+800円、上限121,100円） 年齢給（20歳が0円で1歳毎に+200円、上限6000円）	嘱託社員労働契約による 12万5000円
能率給（歩合給） （稼働額に乗じる指数）	トラックのトン数別に、 3.15%～4.60%	トラックのトン数別に、 7%～12%
職務給	トラックのトン数別に、 76,952円～82,952円	なし
精勤手当	5000円	なし
役付手当	班長3000円、組長1500円	なし
住宅手当	1万円	なし
無事故手当	5000円	5000円
家族手当	配偶者5000円、子1人5000円（2人まで）	なし
超勤手当	あり	あり
通勤手当	あり（上限4万円）	あり（上限4万円）
調整給	なし	老齢厚生年金（報酬比例部分）未支給期間に月額2万円
賞与・退職金	賞与：基本給5か月分 退職金：勤続3年以上で支給	賞与：なし 退職金：なし

ンク車の乗務員として勤務していた。

Ⅱ Xら嘱託社員と定年前の正社員の労働条件の相違は前頁の通りであった。また、嘱託社員の職務内容、人事異動の有無と範囲は正社員とおおむね同じであった。

賃金ですが、年収で見ると、定年後の有期の嘱託社員は、定年前の無期の正社員の8割程度だと認定されています。表を見ると基本給の計算方法はかなり異なっています。能率給（歩合給）は、定年後のほうが高くなっています。こうした点からも、この会社では嘱託社員に対する配慮を行っているということがわかります。

精勤手当とあるのは、いわゆる皆勤手当だと思ってください。正社員は月5000円ですが、嘱託社員にはありません。超勤手当（時間外手当）は正社員にも嘱託社員にもあるわけですが、正社員の超勤手当を計算するときには精勤手当も算定基礎に含まれます。つまり、精勤手当が違うと超勤手当の額も違ってきます。

調整給は、団体交渉の結果、導入されたもので、嘱託社員については、老齢厚生年金（報酬比例部分）の未支給期間に月額2万円とされており、つまり年金とのつながりを調整給として支払うといったことがなされていました。

労契法20条では、正規と非正規の労働条件の相違が「不合理と認められるものであってはならない」とされていますが、何をもってそれを判断するかというと、「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職

務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して」判断します。「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」というのは、ひらたく言えば、人事異動の有無とその範囲のことです。そして、「その他の事情」が今回の1つのキーワードになっています。

2 訴訟の経過

訴訟の経過は以下の通りです。

I Xらは、正社員との労働条件の相違が労契法20条に反する不合理な労働条件の相違であるとして、主位的に、正社員に関する就業規則等が適用される労働契約上の地位にあることの確認と、正社員就業規則等により支給されるべき賃金と実際に支給された賃金の差額等の支払いを求め、予備的に、上記差額相当額が損害であるとして不法行為（民法709条）を理由とする損害賠償の支払いを求めた。

Ⅱ 一審（東京地判平成28・5・13労判1135号11頁）は、定年退職者の継続雇用の際に、職務内容や変更の範囲（人事異動の有無と範囲）が全く変わらないまま賃金だけ引き下げることは不合理であるとして、Xらの主位的請求を認めた。これに対し、控訴審（東京高判平成28・11・2労判1144号16頁）は、定年後の継続雇用にあたり賃金がかかるのは公知の事実であり、それは定年前と同一の業務に従事していても同様であることなどを考慮すると、労働条件の切り

下げ自体は不合理ではなく、嘱託社員には正社員の能率給に対応する歩合給を設けて支給割合を高く設定していることなども考慮すれば、個別の諸手当の支給の趣旨を考慮しても、不合理な相違とは認められないとして、Xらの請求を棄却した。Xらが上告（上告及び上告受理申立て）したのが本件である。

3 判旨

判旨は、精勤手当についてXらの損害賠償請求を認めなかった高裁の判断を破棄し、支払いを命じるとともに（一部破棄自判）、超勤手当に関する判断を破棄し、その部分を高裁に差し戻しました（一部破棄差戻し）。Xらのその他の上告は棄却しました（一部棄却）。実質的にはY社の勝訴といえるような判断でした。

I 労契法20条の基本的な解釈

1 「労働契約法20条は…有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情（以下「職務の内容等」という。）を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解される」（ハマキョウレックス事件・最二小判平成 30・6・1 労判 1179 号 20頁参照）。（下線等の強調は報告者。以下同じ）

2 「労働契約法20条にいう『期間の定めがあることにより』とは、有

期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうものと解するのが相当である（前掲最高裁第二小法廷判決参照）。Y社の嘱託乗務員と正社員との本件各賃金項目に係る労働条件の相違は、嘱託乗務員の賃金に関する労働条件が、正社員に適用される賃金規定等ではなく、嘱託社員規則に基づく嘱託社員労働契約によって定められることにより生じているものであるから、当該相違は期間の定めの有無に関連して生じたものであるといえることができる。したがって、嘱託乗務員と正社員の本件各賃金項目に係る労働条件は、同条にいう期間の定めがあることにより相違している場合に当たる。」

会社は「この労働条件の相違は労働契約の期間の定めがあるかどうかは関係ないんです。定年後の継続雇用だから違ってらるんです」と主張しました。しかし、裁判所は、幅広く労契法20条の問題ととらえますよ、としたわけです。

3 「労働契約法20条にいう『不合理と認められるもの』とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当である（前掲最高裁第二小法廷判決参照）。」

不合理であるというのは、「合理的とはいえないけれども、不合理ともいえない

い」というグレーゾーンは含みません。「明らかに不合理だ」という場合に労契法20条違反となるのです。「労働条件の相違があって当然だ」、「合理的な違いだ」、といえないからといって、それだけで不合理とされるわけではありません。「合理的といえなければ全部不合理」ということではなくて、合理的といえる部分、および、グレーゾーンの部分は労契法20条に違反しません。違反するのは不合理といえる部分だけということです。

Ⅱ 継続雇用であることが労契法20条の「その他の事情」に当たるかどうか

1 「労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮する事情として、『その他の事情』を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない。したがって、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮されることとなる事情は、労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではないというべきである。」

その他の事情とは、労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではない、としています。

2 「定年制は、使用者が、その雇用する労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度とすることができる。ところが、定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくないと解される。これに対し、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。そして、このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものであるということが出来る。そうすると、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である。」

「定年制は、使用者が、その雇用する

労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度」とまず述べています。

この部分が、今後の高齢者雇用を考えるとうえで特に重要な部分です。

3 「有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。なお、ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮されることになるものと解される。」

年取ベースで比べるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮するとしています。ハマキョウレックス事件（最二小判平成30・6・1労判1179号20頁）で詳しく論じられている点ですが、長澤運輸事件でも触れられています。

それでは、本件におけるあてはめを見てみます（高齢者雇用に関する部分に絞って紹介します）。

Ⅲ 本件におけるあてはめ

1 「Y社における嘱託乗務員及び正社員は、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に違いはなく、業務の都合により配置転換等を命じられることがある点でも違いはないから、両者は、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（以下、併せて「職務内容及び変更範囲」という。）において相違はないということができる。」

有期と無期で仕事と責任、人事異動の有無と範囲、つまりその他の事情以外の部分で一切相違はない、としています。その他の事情以外の部分で違いがないということは、労働条件に違いを設けることはNGなのではないかとも思えるわけですが、しかし、今回は違いをつけてもかまわないという結論になっています。

2 「Y社の嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はない……嘱託乗務員の歩合給に係る係数が正社員の能率給に係る係数よりも有利に設定されていることには、Y社が嘱託乗務員に対して労務の成果である稼働額を増やすことを奨励する趣旨が含まれているとみることもできるが、精勤手当は、従業員の皆勤という事実に基づいて支給されるものであるから、歩合給及び能率給に係る係数が異なることをもって、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことが不合理でないということとはできない。」「正社員の超勤

手当の計算の基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎には精勤手当が含まれないという労働条件の相違は、不合理である」。

職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はないから、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことは不合理であると判断したわけですね。そして、正社員の超勤手当（時間外手当）の計算の基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎には精勤手当が含まれないという労働条件の相違は、不合理であるとしています。精勤手当の違いがダメなのだから、それをベースに計算する超勤手当の違いもダメだというわけで、親亀が転んだら子亀も…という理屈です。ただ、不合理とされたのはこの2つの手当だけです。

3 「Y社における正社員には、嘱託乗務員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由がある…他方…嘱託乗務員は、正社員として勤続した後定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまではY社から調整給を支給されることとなっている…。これらの事情を総合考慮すると」、住宅手当及び家族手当の不支給は不合理とは認められない。

4 その他、役付手当の不支給、賞与の不支給、嘱託社員の基本賃金及び歩合給と正社員の基本給、能率給及び職務給の相違については、いずれも不合理性を否定。

以上のように、労働条件の違いはほぼ不合理ではないけれども、有期であるということから説明がつかない精勤手当に関係する部分については、おかしいと判断したということですね。

事例①の検討

さて、以上の最高裁の判断を、高齢者雇用という観点から検討してみましょう。

労契法20条の問題として考える場合、その有期の労働者が高齢者雇用、つまり**定年後の継続雇用**だったときに、どのように判断に影響するのでしょうか。

レジュメに「ポイント(1)」として、「有期契約が『定年後の継続雇用』であることが、労契法20条の不合理性の判断要素における『その他の事情』に該当することを最高裁としても確認」したと書きました。

「その他」としている以上、当然含まれるものであるとも解されますが、実務的には、最高裁が確認した点に意義があります。定年制の意義を確認したうえで、継続雇用は長期的な雇用を予定しているわけではなく、また、年金の支給もあるということに触れて、継続雇用というのは**その他の事情に含まれる**としたわけですね。

「ポイント(2)」として、「上記をふまえ、各労働条件について具体的に検討し、労働条件の相違について、『定年後の継

続雇用』であることから説明が付かないもの（精勤手当及び精勤手当を計算の基礎に含む超勤手当）について不合理性を肯定した点」に意味があります。

今回は仕事内容、責任、人事異動の有無と範囲、すべて同じですから、その他の事情を見るしかありません。定年後の継続雇用だから差を設けていいのだ、と説明できるかどうかを検討するわけです。定年後の継続雇用だから差を設けていいと説明できないものが精勤手当と超勤手当でした。それらについて不合理性を肯定していますね。

仕事内容、責任、人事異動の有無と範囲が有期と無期で同一であるにもかかわらず、その他の各手当、賞与の相違について不合理性を否定した点は、定年後継続雇用の実態を十分考慮した判断で、妥当と評価できます。

定年後の継続雇用ということを抜きに考えれば、このような判断が出るわけではないのです。仕事内容も責任も人事異動の範囲も同じなのですから、差をつけた瞬間、労契法20条に違反するという判断が出てもおかしくありません。定年後の継続雇用という事情が重視されたからこそ、こうした判断になったわけです。

2. 事例② トヨタ自動車ほか事件

一 判決の紹介

トヨタ自動車ほか事件・名古屋高判平成28・9・28労判1146号22頁は、長澤運輸事件ほど注目されていませんが、実務上、重要な事件です。

1 事案の概要

事案の概要は以下の通りです。

I Xは大学卒業後、自動車の製造販売等を業とするY社で事務職として勤務し、平成25年に60歳の定年を迎えた。当時、Y社の定年後継続雇用制度は、平成24年改正高年法の経過措置の下、同社労働組合との労使協定において、同協定で定める継続雇用基準を充足する者にはスキルドパートナーとしての職務（期間1年、更新あり、最長65歳まで）を提示し、充足しない者にはパートタイマーとしての職務（期間1年、更新なし、1日4時間勤務）を提示することとされていた。

当時の（改正高年法に関する）経過措置では、60歳時点で継続雇用基準を用いて選別することはできませんでしたが、61歳以降では、継続雇用基準を使って、あなたは継続雇用の対象外です、とすることができました。60歳時点で基準を満たさない場合、最初から「あなたはダメです」とはいえませんが、ですから、期間1年のパートタイマーを提示することにしたというわけです。

II Y社は平成24年7月及び10月の面談で、継続雇用基準を充足していないことなどをXに伝え、25年2月の面談では清掃業務等を行うパートタイマーとしての勤務を希望する旨のパート勤務帳票の提出を求めた。Xはこれに反発し、期限までに帳票を提出せず、スキルドパートナーと

しての継続雇用を求める旨の書面を提出するなどした。Xは継続雇用されることなく、同年にY社を定年退職した。

Ⅲ Xは、Y社に対し、継続雇用に関し、基準が不相当である、選定手続の違反がある、自身は基準を満たしているなどと主張し、スキルドパートナーとしての労働契約上の地位確認請求等を行うとともに、パートタイマーとしての雇用を提示したことなどが労働契約上の安全配慮義務違反に当たるとして損害賠償請求を行った（なお、以上の請求〔甲事件〕のほか、Y社代表取締役個人を被告として、Xに対するいじめを防止する任務を怠ったなどとして会社法429条等に基づく損害賠償請求も行ったが〔乙事件〕、乙事件に関する部分は原審、本控訴審ともに棄却されており、今回は省略する）。

カッコ内に書いてある通り、会社と代表取締役が被告になっています。そのためトヨタ自動車「ほか」事件となっています。Xは代表取締役個人に対し、Xに対するいじめを防止する任務を怠ったなどとして会社法429条等に基づく損害賠償請求も行いましたが、この個人に対する損害賠償請求はすべて認められませんでしたので、本日も省略します。

2 訴訟の経過

I 原審（名古屋地岡崎支判平成28・1・7労判1146号33頁）は、継続雇用基準（健康基準、職務遂行能力基

準、勤務態度基準）はY社が恣意的に継続雇用を排除しようとする不相当なものであるとはいえず、選定手続に違反はなく、Xは上記基準を満たしていない（レポートの提出状況及び内容等から、職務遂行能力基準を満たしていない）と認められるとして、地位確認請求等を棄却した。そして、Y社の提示した業務が安全を欠いたものであるとするXの主張に理由はない（重大な疾病や身体的な制約で当該業務をさせるのは明らかに相当ではないなどの事情があるにもかかわらず、当該業務しか提示しなかった、などの事情はない）として、損害賠償請求も棄却した。

安全配慮義務違反が論じられていますが、継続雇用の文脈で安全配慮義務といわれてもピンときません。高裁で変更されました。

Ⅱ これらに対しXが控訴したのが本件である。なお、安全配慮義務違反に関する主張については、パートタイマーとしての職務の提示は改正高年法に反する違法なものであって、平等取扱義務及び人格尊重義務に違反し、労働契約上の債務不履行または不法行為に該当する、と変更された。

3 判旨

地裁ではY社が完全に勝っていたのですが、高裁はXの主張を一部認めました（控訴一部認容、一部棄却）。

まず、Xの継続雇用基準該当性ですが、これは地裁の判断を維持しました。

I Xの継続雇用基準該当性

Y社の継続雇用基準は「恣意的に継続雇用を排除しようとするものであって、不相当であるとまでいうことはできない」、Xは「基準を満たしていない」とした原判決を引用し、地位確認請求等を棄却。

残りは損害賠償です。以下の「II」はしっかりお読みください。というのは、裁判所として初めて、継続雇用で具体的に提示する労働条件が高年法の趣旨に反して何らかの違法性を持つか否かの判断基準（当然、これは条文にはありません）を示した部分だからです。

II 継続雇用の労働条件が高年法の趣旨に反するか否かの判断基準

1 「（平成24年）改正高年法は…60歳の定年後、再雇用されない男性の一部に無年金・無収入の期間が生じるおそれがあることから、この空白期間を埋めて無年金・無収入の期間の発生を防ぐために、老齢厚生年金の報酬比例部分の受給開始年齢に到達した以降の者に限定して、労使協定で定める基準を用いることができる」としたものと考えられる。」

この部分は雇用と年金の接続について言及しています。年金の支給開始以降は、継続雇用基準を使っても（継続雇用の対象外としても）かまわないということです。

2 「そうすると、事業者においては、労使協定で定めた基準を満たさないため61歳以降の継続雇用が認められない従業員についても、60歳から61歳までの1年間は、その全員に対して継続雇用の機会を適正に与えるべきであって、定年後の継続雇用としてどのような労働条件を提示するかについては一定の裁量があるとしても、提示した労働条件が、①無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、②社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反するものであるといわざるを得ない。」（①、②は報告者）

①で金額を、②で職務内容を基準として挙げたわけです。次がその基準へのあてはめです。

III 本件におけるあてはめ

1（II2①の賃金額について）Xがパートタイマーとして1年間継続雇用されていた場合の賃金額は計127万1500円と推測され、老齢厚生年金の報酬比例部分（148万7500円）の約85%の収入が得られることになり、「無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準である

ということはない。」

2 (II2⑥)の職務内容について) 判旨II1の「改正高年法の趣旨からすると、Y社は、Xに対し、その60歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許されないと解すべきである。」

3 Y社がXに提示した業務内容は、シュレッダー機ごみ袋交換及び清掃、再生紙管理、業務用車掃除、清掃（フロア内窓際棚、ロッカー等）という、Xのそれまでの職種である事務職とは全く別個の職種に属する単純労務職（地方公務員法57条参照）であり、「Y社の提示は、Xがいかなる事務職の業務についてもそれに耐えられないなど通常解雇に相当するような事情が認められない限り、改正高年法の趣旨に反する違法なものといわざるを得ない」。

事務職でやれる仕事がない限り、清掃職の提示をすること自体がそもそも違法なのだとしました。続けてこう述べます。

「Y社の提示した業務内容は、社会通念に照らし労働者にとって到底受入れ難いようなものであり、実質的に

継続雇用の機会を与えたとは認められないのであって、改正高年法の趣旨に明らかに反する違法なものであり、Y社の…対応は雇用契約上の債務不履行に当たるとともに不法行為とも評価できる。」

結論として、Xは精神的苦痛を受けたほか、（事務職の）パートタイマーとして継続雇用される機会を奪われたとして、原判決を一部変更し、不法行為を理由とする損害賠償として、パートタイマーとして1年間継続雇用された場合の賃金額と同額の127万1500円余の支払いをY社に命じました。

二 検討

1 継続雇用基準の当否及び充足の有無等

判旨Iと関連しますが、本件が起きた平成25年当時、61歳以降については継続雇用基準を利用可能でした。この点に関する本判旨の位置付けとしては、従来の判例の流れに沿ったものといえます。例えば津田電気計器事件・最一小判平成24・11・29労判1064号13頁、東京大学出版会事件・東京地判平成22・8・26労判1013号15頁は、いずれも、会社が継続雇用基準を満たさないとして継続雇用を拒否した事案です。裁判所はこの2つの事件で、丁寧に継続雇用基準について検討した結果、労働者は基準を満たしている、と判断しました。本判旨の評価として、原告が継続雇用基準を満たしていないという点は妥当な判断と位置づけることができます。

なお、行政の解釈（前掲Q&A4-1）では、

継続雇用基準は具体性、客観性があることが望ましいとされていますが、Yの継続雇用基準は健康面、職務遂行能力、勤務態度など、複数の基準を組み合わせたものであって、恣意的なものではありませんでした。

2 提示された継続雇用の内容が適法かどうか（判旨Ⅱ・Ⅲ）

他方で、提示された継続雇用の内容が適法かどうか（判旨Ⅱ・Ⅲ）の判断については、要注意です。

本判決の構成を改めて確認しますと、継続雇用で会社側が具体的な労働条件を提示し、提示した労働条件の内容が高年法の趣旨に反し違法となるか否かの判断基準が示されています。判旨Ⅱ2で裁判所として初めて基準を立てたという点で、まずその点に本判決の意義があります。

具体的に見てみると、判断基準①は賃金額に注目します。例えば、週1日勤務で出勤は1時間のみ、時給は最低賃金という契約だったら、それは一応は継続雇用かもしれませんが、そんな低い待遇ではやはり法の趣旨に反します。本件では賃金と年金を比較しています。年金額が絶対の基準になるわけではありませんが、1つの参考として、年金と比べて低すぎるかどうかをみて、ほぼ年金と同水準の賃金であれば、低すぎるとはいえないのではないかと、ということです。

判断基準②では、社会通念に照らして、本人にとって到底受け入れがたい職務内容の提示はダメですよ、ということで、仕事内容に注目しています。Xはいわゆるホワイトカラーとして勤務していたけ

れども、Y社は清掃業務で継続雇用のオファーをしています。

まず、脱法的な提示を許さないという意味では、②は基準としておかしいというわけではありません。しかし、定年前の職種（つまり事務職）全般について適格性を欠くとまでいえないければ他職種の提示は許されない、という判断は疑問です。使用者の裁量がここまで制限される法的な根拠が見当たりません。例えば配転では、職種限定の合意がない限り、比較的広く、配転命令が肯定されます。

判決は継続雇用が全くの別職種である場合「継続雇用の実質」を欠くとしていますが、そもそも、必ずしも同じ職種での継続は求められていないわけです。ですから、この部分の判断は少々言い過ぎだと思います。

判断基準③については、使用者に、その継続雇用の条件では労働者が受けないことを認識していたこと（主観的要件）が満たされる必要があると考えるべきでしょう。なお、本件では、絶対に受けないという前提で提示したとまではいえないとされており、こうした主観的意図の存在は推認できないと解されます。

3 事例③ 九州惣菜事件

一 判決の紹介

九州惣菜事件（福岡高判平成29・9・7労判1167号49頁）の概要は以下の通りです。

1 事実の概要

I Xは惣菜の製造販売等を業とするY社と無期労働契約を締結し、フルタイムの一般社員として給料計算や決算業務などの事務を担当してきたが、平成27年3月に60歳に達し、同月31日付けで定年退職した。Xの定年前の賃金月額は33万5500円であり、Xの所属する総務部では総務部長に次いで高額であった。なお、Y社の就業規則上、賃金表は存在せず、主たる賃金は能力及び作業内容等を勘案して各人ごとに定めることとされていた。

II Y社の定年後再雇用規程においては、定年後の再雇用は期間1年の有期契約とし、就業条件その他については個別に雇用契約書にて定めること、再雇用にあたって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が定められていた。なお、Y社にはかつて再雇用の選定基準等に関する労使協定が存在していたが、平成25年4月1日施行の高年法の改正に伴い廃止された。

III 再雇用を希望するXに対し、Y社は業務内容を店舗決算業務等とし、勤務日を月間約16日（月間の労働時間で約45%の減少）、賃金を時給900円とする再雇用の労働条件を提示した（以下「本件提案」という。なお、賃金は月額86,400円となり、定年前の約25%〔約75%の減少〕となる）。Xはフルタイムでの勤務を希

望し、労働組合（ユニオン）に加入し、Y社と2回の団体交渉が行われたが、再雇用には至らなかった。

2 訴訟の経過

I XはY社に対し、主位的に、定年後も賃金を定年前の8割相当とする雇用契約が存在するとして、労働契約上の地位確認及び定年後の未払賃金の支払いを請求した（津田電気計器事件・最一小判平成24・11・29労判1064号13頁を援用し、再雇用拒否に客観的合理性、社会的相当性が認められない場合、雇用契約上の地位が認められるなどと主張した）。そして予備的に、本件提案は労契法20条に反する、また、高年法の趣旨に反するものであって公序良俗に反するなどと主張して、Xの有する継続雇用の機会を侵害する不法行為（民法709条）に当たるとして損害賠償（定年前賃金の8割相当額の逸失利益及び慰謝料）を請求した。

II 原審（福岡地小倉支判平成28・10・27労判1167号58頁）は、再雇用に至らなかったことを理由に主位的請求を棄却し、労契法20条違反等をすべて否定して予備的請求も棄却した。Xが控訴したのが本件である。

3 判旨

控訴一部認容、一部棄却。

高裁は、Xの控訴を一部認める判断をしました。

I 継続雇用の労働契約が成立した

といえるか

1 「Y社が提示した再雇用の労働条件（本件提案）をXが応諾していないから…定年後の労働契約につき、明示的な合意が成立したものと認めることはできない」。本件では「フルタイムかパートタイムか及び賃金の額を当事者の合理的意思解釈により決定することは困難」であり、「労働条件の根幹に関わる点について合意がなく…当事者の具体的合意以外の規範、基準等によりこれを確定し難い場合に、これらを捨象した抽象的な労働契約関係の成立を認めることはできない」。

2 Xは、自身の定年到達後に再雇用された4名の労働条件はフルタイムで賃金月額25万円であり、この条件がY社における慣行であったと主張するが、この4名の事例のみからそのような慣行の存在を認めることはできない。また、Xが援用する津田電気計器事件は、「定年後有期労働契約を締結した労働者が、その期間満了後2回目の再雇用契約が成立したと主張」したものであり、「本件と事案を異にする」。

II 労契法20条の適用

1 労契法20条は「『有期労働契約を締結している労働者』の…労働条件について規定するものであるが、Xは…Y社と再雇用契約を締結したわけではないから…少なくとも直接的には、本条を適用することはできない」。

2 「仮に、本件提案のような有期

労働契約の申込みについても同条が適用されるところとしても…Y社の就業規則上、賃金表は存在せず、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、能力及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いるから、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。したがって、定年前の賃金と本件提案における賃金の格差が、労働契約に『期間の定めがあることにより』（同条）生じたとは直ちにいえぬ」。

III 高年法9条の解釈

1 「高年法9条1項2号に基づく継続雇用制度の下において、事業主が提示する労働条件の決定は、原則として、事業主の合理的裁量に委ねられているものと解される」。

2 高年法「9条1項に基づく高年齢者雇用確保措置を講じる義務は…私法上の効力を有するものではないものの、その趣旨・内容に鑑みれば、労働契約法制に係る公序の一内容を為しているというべきであるから、同法（同措置）の趣旨に反する事業主の行為、例えば、再雇用について、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り、事業主の負う高年齢者雇用確保措置を講じる義務の反射

的効果として当該高年齢者が有する、上記措置の合理的運用により65歳までの安定的雇用を享受できるという法的保護に値する利益を侵害する不法行為となり得る」。

3 高年法9条1項2号における継続雇用制度が、同項において、労働条件の変更を予定ないし含意するものではなく定年前後の労働条件に継続性・連続性があることが前提ないし原則となっている「定年の引き上げ」(同1号)、「定年の定めの廃止」(同3号)と「単純に並置」されていることからすれば、「継続雇用制度についても、これらに準じる程度に、当該定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度、確保されることが前提ないし原則となると解するのが相当」であり、「例外的に、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」。

以上をふまえて、あてはめです。

IV 本件におけるあてはめ

1 本件提案の労働条件(事実の概要Ⅲ)は、「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」。

2 Y社においては、平成25年以降、店舗数の減少により、そもそもXを再雇用する必要性がそれほど高くはなく、再雇用後さらにXの業務

量は減少しうる状況であり、「Y社がXに対し短時間労働者への転換を提案したことには一定の理由があった」。

3 しかしながら、Xの業務量が大幅に減ったとまではいえないことなどや、「平成24年の高年法改正により高年齢者雇用確保措置が義務付けられてからXの定年まで2年以上あったのであるから…Xの継続雇用についての希望の有無等を確認した上、㊦本社事務職の人員配置及び業務分担の変更等の措置を講じ、予め定年後の再雇用においてXの担当する業務量をフルタイム稼働に見合う程度にしておくことも可能であったと考えられること」、「㊧Xの定年時の賃金が、Y社の採用する年功序列的な賃金体系によって担当業務に比して高額になっていたというのであれば…予め、これを是正するなど、Xに過大な期待を抱かせることのないように何らかの方策を執ることが可能であり、また、望ましいといえること」などから、「賃金の約75パーセント減少につながるような短時間労働者への転換を正当化する合理的な理由があるとは認められない」。以上から、Y社が「本件提案をしてそれに終始したことは、継続雇用制度の導入の趣旨に反し、裁量権を逸脱又は濫用したものであり、違法性があるものといわざるを得ず、不法行為が成立する。(㊦、㊧は報告者)

V Xの損害

損害について、本件提案がなけれ

ば退職前賃金の8割以上の額を再雇用の賃金と合意した高度の蓋然性があるとはいえず、逸失利益は認められない。慰謝料については、判旨IV1、2や、Xが遺族厚生年金（月額77,475円）を受給しており、再雇用された場合の高年齢雇用継続基本給付金は月額14,610円が見込まれていたなどの諸事情を総合考慮し、100万円とするのが相当である。

※Xの上告及び上告受理申立て、Y社の上告受理申立てはすべて棄却・不受理とされ（最一小決平成30・3・1）、本判決（高裁判決）は確定（労判1175号96頁〔未登載判例リスト〕も参照）。

二 検討

本件の論点は大きく3つあります。

1 継続雇用の労働契約の成否（判旨Ⅰ）

判旨Ⅰ1は、継続雇用の労働契約の成立を否定しました。これは従来判例に沿ったもので、結論としても妥当です（日本ニューホランド事件・札幌高判平成22・9・30労判1013号160頁（高年法の平成24年改正前の事案）、学究社（定年後再雇用）事件・東京地立川支判平成30・1・29労判1176号5頁）。つまり、再雇用をしましょうという合意はないわけですし、就業規則などにより、本人たちの合意がない部分を補充することもできません。特に、賃金額が決まらないというのは大きいです。ちなみに前掲の津田電気計器事件では、一度、継続雇用がされていたので、次の雇用（継続雇用の更新後の労働契約）も同じ労働条件である、と補

充ができるのですが、本件は定年後初めての継続雇用なので、**契約の中身を確定することができない**わけです。よって、継続雇用の成立が否定されたわけですね。

2 労契法20条の解釈（判旨Ⅱ）

高齢者雇用を離れて、労契法20条の問題になりますが、判旨Ⅱ1では実際に労働契約の締結がなければ労契法20条の適用はないと判断しました。これは妥当な判断です。労働条件の提示の段階で20条違反の主張がなされた事例というのは今回がおそらく初めてです。学説でも、提示段階で20条はどうなるのか、という議論は見当たりません。見当たりませんが、おそらくは、学説も本判決と同様の理解が前提だと思います。長澤運輸事件や学究社事件は、実際に労働契約を締結しているわけですから、労契法20条違反となるわけですが、締結していなければ、20条の問題にはなりません。

ただ、判旨Ⅱ2では、仮に20条が適用されるとしても、本件では全従業員について賃金を個別に決定しており、賃金の差異は「期間の定めがあることにより」生じた相違ではないとしています。これには疑問があります。長澤運輸事件でも言われていますが、労働条件の相違は期間の定めの有無に「**関連して**」生じてい**れば足りると**されています。あくまで適用を「**仮定**」した場合の判示ではありますが、労働条件を個別に決めているから20条の問題とはならない、という判旨Ⅱ2は、判例に照らして誤りです。個別に決めているから20条とは関係ない、とい

うのは誤りですので、ご注意ください。

3 高年法の趣旨に反するか否か（判旨Ⅲ・Ⅳ）

判旨Ⅲ1・2は、従来の裁判例に沿ったものです。高年法9条の私法上の効力を否定した点は、従来の裁判例と同じ傾向です。高年法9条を根拠に継続雇用の労働契約が成立したと言えるのであれば、高年法9条に私法上の効力があるということになります。そういった効力は持っていないとしています。つまり、高年法9条はあくまでも継続雇用制度を導入することを国が企業に求めている、ということ（NTT西日本（高齢者雇用・第1）事件・大阪高判平成21・11・27労判1004号）。

労働者が到底受け入れ難いような労働条件の提示は高年法の趣旨に反するとした点は、トヨタ自動車ほか事件と同じような判示です。ただ、本判決は、同法の趣旨に反する場合に不法行為が成立する**法的根拠**（法律構成）について判示しています。これは、トヨタ自動車ほか事件が、高年法の趣旨に反する違法なもので不法行為と評価できる、と述べるにとどまった点に比べ、理論的な意味では一歩進んだものです。65歳までの安定的雇用を享受できる利益の侵害、これは一種の期待権侵害と解されます。

ただ、判旨Ⅲ3には大いに疑問があります。

3種類の高年齢者雇用確保措置が条文の同じ項の1号から3号に並んでいることを根拠に、継続雇用で定年の廃止・引上げに準じた労働条件の継続性・連続性を要求しています。このような解釈は理

論的に成り立ちません。立法・法改正の過程でも、このような議論は見られませんでした。つまりこれは、高裁がオリジナルに考えた、**根拠のない解釈**なのです。継続雇用における使用者の裁量については、行政解釈も、そして本判決も判旨Ⅲ1で自らも認めています。柔軟な対応をなし得るのは継続雇用のみであり（だからこそ9割近い企業が継続雇用を選択しています）、ほかの2つの措置とは質的に異なります。それを無視した判断で、大いに疑問があります。

さらに、判旨Ⅲ1・2を前提としたあてはめ（判旨Ⅳ）について、判旨Ⅳ3は、次の2点をY社に求めていることとなりますが、これは妥当でしょうか。

㊦他の人員の配置等を変更することでXの業務量を確保する

㊧継続雇用で大きく下がらないように定年前にXの賃金を下げておく

これらは、はっきり言って無理難題です。

㊧について、本件ではXの同意がなければ賃金の引き下げは認められません。賃金引き下げの困難さ、定年制度の意義を十分に考慮しているといえるか疑問です。

また、㊦について、定年後の従業員に仕事を用意するため、現役従業員の仕事を調整せよというのは、やはり経営に過度に注文を付けるものではないかと思えます。

4 トヨタ自動車ほか事件との比較

トヨタ自動車ほか事件では、提示した労働条件が高年法の趣旨に反するかについて、以下の判断基準を用いました。

④無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らし容認できないほどの低額か

⑤社会通念に照らし受け入れ難いような職務内容か

⑥については、定年前（年額約970万円）から87%の減額となったものの、違法性を否定しています。⑦については、職種が事務から清掃等に変った点を重視し、不法行為の成立を認めました。

仮にトヨタ事件を前提に考えたとしても、なお本判決は疑問です。賃金は月額約8万円（年金、給付金等を足せば約10数万円）ですから、⑥に該当しません。そして、労働時間は減るが業務は定年前とおおむね変わらず、ということで、⑦にも該当しません。なお、判旨はIVに続く「付言」として、給付金等の額は考慮要素として特別重きを置くことはできないと判示していますが、高年齢雇用継続給付が賃金減額を前提とした制度である以上、軽視することもまた適当ではないと思われる。

4. 働き方改革関連法の観点から

働き方改革と高齢者雇用

ご存知のように、働き方改革関連法によって、労契法20条がパート法へ移動し、パート・有期法8条となります。

パート・有期法8条は「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有

期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」としています。

今でも年収まるごとではなくて、手当ごとに比較するというのは長澤運輸事件もハマキョウレックス事件も言っていることです。判例の内容が条文の段階で具体的に書かれています。

「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して」というのは、常に仕事、責任、人事異動、その他の事情を見ていくのではなく、仕事内容と密接に結びついた〇〇手当について検討するときには仕事内容を主に考慮する、というように、手当の性質等に即して判断要素をピックアップして不合理かどうかを判断します、ということです。基本給の違いであれば、主に業務や責任となるでしょうし、住宅手当なら、主に人事異動の有無と範囲となるでしょう。労働条件ごとに適切なものをピックアップして考慮します、ということです。

パート・有期法8条と高齢者雇用の関係は非常にシンプルです。定年後継続雇用では、有期、パートのいずれかを満たす可能性はきわめて高いです。となると、引き続き、不合理性が法的論点になるということです。つまり、パート・有期法施行後も、現在の状況と変わりません。有期の継続雇用の労働条件が、定年前の無期の労働条件との比較で不合理かどう

かが問われます。この点は変わらないということですので。

ここで、平成24年改正労契法の施行通達（施行時に出された厚労省の解釈）をみてみましょう。

「例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されるものであること。」（平成24・8・10基発0810第2号 第5の6の（2）のE）

仕事、責任、人事異動の範囲等が変更されていたら、労働条件に相違があっても基本的に不合理ではないということですので。ということは、反対解釈といえますか、仕事などが変更されていなかったら、特段の事情がなければ相違は不合理である、と理解しうる解釈です。

同一労働同一賃金ガイドライン案（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>）では、「無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差については、実際に両者の間に職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される。なお、定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、

検討を行う。」（ガイドライン案5頁）となっています。

前段で、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容されるとしています。後段で、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行うとあります。これは、定年後の継続雇用であっても、労契法20条、パート・有期法8条（施行後）等の適用があることを確認しつつ、「定年後継続雇用における賃金減額に対応した公的給付…の存在…等が賃金差を正当化する考慮要素となりうるかについては…最高裁の判断を待って検討を行うこととされたものである」（水町勇一郎『同一労働同一賃金のすべて』（有斐閣、2018）71頁）といえます。簡単にいえば、その時点では最高裁の判断待ちだった、ということです。

そして、今回の長澤運輸事件最高裁判決によれば、公的給付等を「勘案する」（考慮要素とする）ということになりました。公的給付等を勘案したうえで、相違が不合理かどうかを判断すると最高裁が言った以上は、今後もそうなるということです。ガイドライン案が保留していたものが、この最高裁判決で明らかになったということですね。

まとめ

1 高齢者雇用に関する労契法20条の問題

企業実務においては、基本的には長澤運輸事件の立場に沿った運用が考えられます。定年後の継続雇用だから労契法20条の問題が発生しない、というのは誤りです。ただ、継続雇用であることは、「そ

の他の事情」として、(一般論としていえば) **不合理性を否定する方向**で考慮されます。

長澤運輸事件では、仕事、責任、人事異動、一切変わっていません。にもかかわらず、賃金が下がっています。それなのに、相違はほぼ不合理ではない、と判断されています。定年後の継続雇用という事情がなかったとして、一般に正社員(無期)と非正社員(有期)を比べて、仕事、責任、人事異動、一切変わりが無いのに、待遇に差をつけたら、その瞬間に「不合理」と言われてもおかしくありません。しかし、差をつけてもいいと述べたわけでは

ただ、例外として、精勤(皆勤)手当に関して、責任が同じであれば、皆勤してほしいことは有期でも無期でも変わりはない(つまり相違は不合理である)と判断されています。大部分で不合理性を否定していますが、継続雇用だからといって**相違すべてが正当化されるわけでは**ありませんので、そこは注意が必要です。

今後の事例の蓄積にも注目が必要です。ただ、職務内容、人事異動の有無と範囲が異なる場合、不合理性は否定されやすいと解されます。

2 高齢者雇用に関する高年法の趣旨(不法行為の成否)の問題

今日紹介した事例②と事例③の共通点は、継続雇用の提示を、高年法の趣旨に反し違法であるとして企業側の不法行為責任を肯定したところです。

しかし、安易に企業側に法的責任を課すことは疑問があります。継続雇用は、「雇用と年金の接続」のため、**政策的な**

意図で企業に課されているといえます。企業としても、額はともかく、賃金ゼロは避けようということをやっているわけでは。となると、高年法の解釈として、企業の「合理的な裁量」が尊重されるはずでは

そうはいつでも、継続雇用の労働条件の設定は、その水準によっては、**リーガルリスクを伴うものである**ことをまず意識してください。理論的にはもっと企業の裁量が認められてよいはずですが、事例②と事例③が先例として一人歩きする可能性があります。特に事例③は、高年法に関する独自の解釈を元に立論しています。これもやはり、さらなる事例の蓄積が待たれます。当面はより慎重な対応が必要だと思われ

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成30年10月10日(水)に開催しました第2783回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

オンライン・オンデマンド受講

東京発！最先端の研究会・セミナーが
日本全国どこからでも受講可能！

※オンライン・オンデマンド配信は対象回に限ります。

会場の様子が…



そのまま
伝わる！



自席PCでも
見たい時に！

移動の合間でも
見られる！

遠方で
来られない方も！

PC
タブレット
スマホ
完全対応

オンライン受講

- ① リアルタイムでLIVE配信
- ① 研究会会員は無料で視聴可能！

オンデマンド受講 (別途有料)

- ① 配信期間内なら好きな時間に視聴可能
- ① 一度中断しても続きから見られる！

※会場のみでの開催(オンライン&オンデマンド非対応)となる回や、会場&オンラインのみ開催(オンデマンド非対応)の回もごいますのでご了承ください。

- ✓ インターネット環境があれば全国どこからでも受講可能！*
- ✓ 会場までの移動時間が無くなり時間を効率化！
- ✓ PC、タブレット、スマートフォンで視聴可能！

※講演会場での配布資料も閲覧可能
※PCでのご利用に限り、配布資料をダウンロード可能(PDF)

タブレット・
スマホの場合



V-CUBE
セミナーモバイル アプリ

・事前にインストールをお願いします。
・iPad・iPhone・Androidのタブレット・スマホでご利用いただけます。

視聴までの流れ

STEP 1

PCの場合

サイトで
視聴環境を
チェック



タブレット・スマホの場合

専用アプリを
インストール



STEP 2

研究会・セミナーの申込フォームで
チェックを入れるだけ！



オンライン
または
オンデマンドにチェック

STEP 3

参加URLを
メールでご案内



STEP 4

研究会・セミナー
受講



労働開発研究会

〒162-0812
東京都新宿区西五軒町 8-10
白井ビル 4F

03-3235-1861

03-3235-1865

労働開発研究会



【事業内容】
人事・労務に関連する情報の収集・提供
及び出版事業

労働開発研究会

ご購入者はぜひ EX+ をご利用ください(無料で利用可)。

サービスのご案内

EX+

労働分野の情報を
総合的に発信する
ポータルサイト

労働法EX+

労働法 EX+ とは、労働分野の法律・判例・労働委員会命令・通知・ガイドライン・審議会情報をはじめ、労働分野の最新ニュースなどの情報を集約したポータルサイトです。

PC
タブレット
スマホ
完全対応

労働法EX+

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

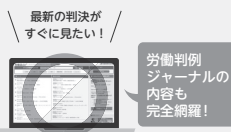
連携

「労働判例ジャーナル」が
お手元に
届きます!

労働法EX+ 4つのメリット

スピーディーな情報更新

最新の判例を
スピーディに
全文掲載!



リーズナブルな利用料金

最新の判決やニュースが読めて…

月々で計算
するとたった
2,000円!

年額 **24,000円**+税

※契約は年単位となります。
※複数名での契約は割引があります。詳しくはホームページをご覧ください。

充実の情報量

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

別途オプションでさらにボリュームUP!

労働判例ジャーナル(冊子)が毎月届く

タイムリーな労働事件
裁判例を網羅的に掲載
した月刊誌。誌面の文
献番号を「労働法EX+」
で入力すると、判決文
全文を読むこともでき
ます。



- PLUS
- ✓ 労働法学会研究会の会員、労働判例ジャーナル購読者は無料で利用可!
 - ✓ 多数数の一括ご契約で割引!

開発: 株式会社 TKC / 販売: 株式会社労働開発研究会

お申し込みはパソコン・スマートフォンから → <https://ex.roudou-kk.co.jp/> 労働法 EX 検索