



Title	定年間近の整理解雇とその後の定年後再雇用契約の成否：尾崎織マーク事件（京都地判平三〇・四・一三 労判一二一〇号六六頁）
Author(s)	橋本，美幸
Citation	阪大法学．2021，71(2)，p. 307-328
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87363
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

定年間近の整理解雇とその後の定年後再雇用契約の成否

——尾崎織マーク事件（京都地判平二〇・四・一三労判一二一〇号六六頁）——

橋 本 美 幸

【事案の概要】

一 X（原告）は平成四年二月三日、刺繍製品、繊維製品等の製作販売を業とするY社（被告）に入社し、同社Aセンター（以下「Aセンター」という）に勤務した。その後、XはY社の子会社であるZ社の代表取締役就任したが、平成二三年Z社がY社に吸収合併されたことから、Xは再びY社の社員としてAセンター所長に就任し、平成二八年四月一五日まで就労した。平成二八年一月から同年三月のXの平均月額給与額は、額面四一万四三七〇円であり、手取額は三万三三三〇円であった。

二 Y社は、平成二五年の決算期末時点において債務超過の状態にあり、希望退職者の募集、本社ビルの売却、人員削減等の財務状況改善に向けての諸施策を進めたものの、その後も厳しい財務状況が続いた為、平成二七年七月頃、Aセンターの閉鎖を決定した。Y社は、Xにその旨を伝え、同年八月、Xに今後の処遇について京都勤務（職種は生産）とする提案をメールでおこなった。その後、Xは、京都本社への転勤を命じる旨の辞令（同年一〇月一日付）を受け取ったことから、訴外B労働組合（以下「B組合」という）に加入した。Y社はXに対し、Xを北陸での在宅勤務とする案が出たこと、及び最終的に京都、北陸のいずれにしても再度辞令を発出する旨のメールを送信した。これを受信したXから連絡を受けたB組合は、Y社と、Xの在宅勤務

を前提としたやりとりをおこなっていた。しかし、同年二月、Y社は会社の状況に鑑みて、B組合に対して退職金とは別に給与の三か月分を支払うことを条件にXの退職を提案した。その後、B組合からそれに対する反応がなかったことから、Y社は、平成二八年一月、Xに対して退職金に給与二か月分を上乗せして同年二月での早期退職を提案するメールを送信した。そのメールには、早期退職案の理由として、Aセンターでの残務がほとんどない状況であることが記されていた。これを受けたXは、その提案には応じられない旨返信した。

その後もY社の経常損失が増加した為、Y社はXの処遇を再検討せざるを得なくなり、Y社はB組合に対し、①給与の二五％カットおよび役職手当の廃止を前提とした京都勤務、あるいは②給与二か月分を退職金に上乗せすることを前提とした早期退職を提案した。

しかし、両者の交渉はまとまらず、同年三月十五日、Y社はXに対し、Aセンター廃止の為、同年四月一六日をもって解雇する旨を通知した。

その一方で、Y社は平成二七年二月～二八年六月頃、東京支店配属の営業担当社員二名を新たに雇用している。

Xは、①本件解雇は、解雇回避努力の履行ならびに、手続きの相当性の要素を充足しておらず、解雇権の濫用にあたり無効であるとして、定年退職日（平成二八年八月三日）までの未払い賃金等の支払いを求めるとともに、②本件解雇が無効であれば、当然に定年後は再雇用されることが予定されていたとして、再雇用後の労働契約上の地位の確認及び、それを前提とした未払い賃金等の支払いを求めた。

【判旨】（一部認容、一部棄却〔控訴後和解〕）

一 本件解雇の有効性について

「本件解雇は、危機的状況にあったY社の経営状態の改善や経営合理化を進めるため、…経費削減の具体策（Aセンター閉鎖）の実現を目的として行われたものと解されるから、いわゆる整理解雇の一種と解するのが相当である。したがって、本件解

雇の有効性判断については、整理解雇の有効性判断と同様の手法で判断するのが相当であり、①人員削減の必要性があること、②使用者が整理解雇回避のための努力を尽くしたこと（解雇回避努力義務）、③被解雇者の選定基準及び選定が公正であること、④解雇手続の相当性（労働組合や労働者に対して必要な説明・協議を誠実に行ったか）の四つの要素を総合して判断するのが相当である」。

上記を踏まえて検討すると、「①の人員削減の必要性があることについては、当事者間に争いが無い。…次に、…②の解雇回避のための努力を尽くしたか否かについて、Y社がAセンター閉鎖決定以前に、特別退職加算金を付した希望退職者の募集を行った、本社ビルを売却したり、人員削減等を進めたりして、財務状況改善に向けて諸々の施策を進めていたことは認められる」。

「しかしながら、Aセンター閉鎖が決定されたことに伴うXの処遇が平成二十七年九月から平成二十八年三月にかけて重要な課題であったところ、その最中にY社東京支店において営業担当社員の新規採用が行われていた事実が認められる。そうすると、経費削減の一環として本件解雇がなされた一方で、Y社東京支店に所属する営業担当社員を二名新規採用するといった対応は、一貫性を欠き、少なくとも「X側に対して東京支店への配転の打診は行うべきであった」が、「それをした形跡も窺われないから、解雇回避のための努力を尽くしたと評価するには至らない」。

また、「Y社は、平成二十七年一月には京都本社勤務の場合は賃金現状維持とする方針を明示していたと解される対応をしておきながら、平成二十八年二月下旬になって突如として京都本社勤務の場合は賃金が大幅に減額されるとの提案を行ったものである上、そのように提案を変更する以上、その理由をX側に理解できるように説明すべきであるにもかかわらず、的確な説明がなされていない」。さらに、本件解雇通知については、「X側としては未だ条件の摺り合わせ段階にあると認識していたにもかかわらず、Y社側が一方的に設定した期限までに返答がなかったことを理由に解雇通告したと評価せざるを得ず、誠実に説明・協議を行ったとは認め難い」。

確かに、「X側の要求水準もかなり高いものがあるが、「あくまでもX側の要求は要求として、それを踏まえて提案変更」に及

んだのであれば、その理由を誠実に説明すべきである…ところ、その義務を果たしていたとは評価でき」ず、「本件解雇は無効というべきである」。

「したがって、平成二八年四月分…の給与のうちの未払分…及びこれに対する…遅延損害金の支払請求権」、また、同年五月から定年退職日までの給与として一三七万一千四四七円並びに遅延損害金の支払請求権を認める。

二 定年後の再雇用契約の成否等について

「定年後の再雇用（雇用継続）について、再雇用を希望する者全員との間で新たに労働契約を締結する状況が事実上続いていたとしても、労働契約が締結されたと認定・評価するには、強行法規が存在していれば格別、そうでない場合には、賃金額を含めた核心的な労働条件に関する合意の存在が不可欠である。したがって、本件において、XとY社の間で嘱託社員としての再雇用契約締結に関する合意は全く存在しない以上、その契約上の地位にあることも認められない」。

ただし、「Xが、定年後に嘱託社員としてY社に再雇用（継続雇用）されることを期待していたことは明らかであり、…Y社は、…違法無効な整理解雇通知を」行ったのであるから、「これによってXの雇用継続の期待権を侵害した不法行為責任を負う」。

三 Xの期待権侵害に対する損害賠償額

「損害賠償額は、控えめに見て、最低賃金法に基づく地域別最低賃金額…相当額を下回らないと認めるのが相当であ」り、その「損害賠償額は、Y社の嘱託社員としての就労時間が一日七時間、週に五日勤務である…から、一か月当たり一二万二千二百四円を下回らない」。

「また、損害発生期間については、定年退職後の再雇用規程…によると、最大で満六五歳に達するまで再雇用（継続雇用）されることが期待できるものの、Xの健康状態が五年間維持されるとは必ずしも断定できないことから、控えめに見て少なくとも三年間の更新は期待できるものとして、期待権侵害による損害賠償額は三年分相当額…と認めるのが相当である」。「そうすると、

Y社の不法行為…を理由とする損害賠償額は、…四〇一万〇四二三円…となる」。

【分析】

一 本判決の意義

高年齢者雇用安定法（以下「高年法」という）九条が改正（平成二四年改正、平成二五年施行）され、事業主に対して六五歳までの高年齢者雇用確保措置が義務付けられた（以下「雇用確保措置義務」^①という）。継続雇用（定年後再雇用）をめぐることは、再雇用を拒否された労働者、あるいは再雇用を希望したが事業主との間で労働条件等が折り合わず退職した労働者が訴訟を提起する事案が見られる。

本件は、定年後再雇用契約の成否が争点の一つとなっているが、定年間近になされた整理解雇の有効性が同時に争われ、それが無効となった場合の定年後再雇用契約の成否が問題となっている点に特徴がある。また、雇用確保措置義務のうち、多くの企業が継続雇用制度を採用している中、今後、定年間近の労働者を解雇することで雇用確保措置義務を免れようとする事案が起こり得る。本判決は、整理解雇が無効となった場合における、その後の定年後再雇用契約の成否について判断しており、今後の継続雇用制度にも影響を与え得る点で重要である。

さらに、違法な解雇をめぐることは、その解決方法の一つとして「解雇の金銭解決制度」^③が議論されてきた。厚生労働省に「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」（以下「検討会」という）が設置され、検討会では解決金の算定方法について検討中である。本件では、裁判所が解雇の違法性を認め定年までの賃金請求を認めた。しかし、定年以後の再雇用契約の成立は否定し、再雇用契約への期待権を侵害したことによる損害賠償請求を認めた。そのことから、本件は、解雇の金銭解決制度における解決金の算定方法を検討する上で参考になる。

二 本件整理解雇の有効性

(1) 整理解雇は、労働者側の事情に起因する解雇ではなく、使用者側の事情に起因する解雇であることから、一般の解雇と比べより具体的で厳しい制約を課す法理が裁判例上形成されており、それが「整理解雇の四要件」と呼ばれる整理解雇法理である。⁽⁴⁾ 整理解雇法理は、ドルシヨック（一九七一年）および第一次オイルシヨック（一九七三年）に起因する構造的不況、雇用調整の中で裁判所によって形成され、四要件（人員削減の必要性、解雇回避努力、解雇対象者選定の合理性、手続きの妥当性）を考慮して解雇の権利濫用性（客観的合理性・社会的相当性）を判断する。⁽⁶⁾

その後、バブル経済が崩壊し（一九九〇年代初頭）、日本経済の長期低迷を背景に、裁判例は四要件説から、四要件を厳密な意味での法律要件として捉えるのではなく、事案ごとの諸事情を総合的に判断する判断枠組み（四要素説）を採用する傾向へと変化し、各要素の判断においても緩やかに解する傾向にあるとの見方がある。⁽⁸⁾ しかし、それが整理解雇法理の全面的な緩和をもたらしingるとはいえず、四要素説の枠組みでもいずれかの要素に問題がある事案では、それを理由に整理解雇を無効とするものがある。⁽⁹⁾

ちなみに、主張立証責任については、四要件説あるいは四要素説のいずれの見解に立つとしても三つの要件（人員削減の必要性、解雇回避努力、解雇対象者選定の合理性）については、使用者側が多くの情報を有しているため解雇権濫用の評価障害事実として使用者に主張立証責任があるのに対し、四つ目の要件（手続きの妥当性）については、これを要求する理論的根拠が信義則にあり、信義則違反を主張する者（労働者側）が評価根拠事実として主張立証責任を負うとされている。⁽¹⁰⁾

(2) 整理解雇の事案では、まず人員削減の必要性の要件から判断することが多い。本件では、人員削減の必要性について当事者間に争いはなく、裁判所も判断を行っていない。また両当事者は解雇対象者選定の合理性も争っていない。そのため本件では、四要件のうち解雇回避努力と手続きの妥当性に焦点を当てた検討が行われた。

まず解雇回避努力について、一般的には、新規採用の手控え、余剰人員の配転・出向、一時休業、役員報酬の削減などが挙げられるが、使用者にはそれらの手段による解雇を回避する真摯な努力が求められる。⁽¹¹⁾ もっとも、企業規模や労働者の職業能力等、

個々の事案によってとるべき解雇回避措置は異なり、これを画一的に強制することは適切ではない。⁽¹²⁾ 例えば、財団法人市川房枝記念会事件（東京地判平二〇・四・二二労経連二〇〇七号二頁）は、小規模な財団法人の事業縮小において、余剰人員を配転・出向させる等の余地がないなかで、退職勧奨を行い協議による解決を試みた（労働者側がこれに応じないまま事業終了日が到来し解雇した）ことで、解雇回避に向け一応の努力をしたと判断した。

本件では、財政状況の改善のため、希望退職者の募集、本社ビルの売却等の固定資産の削減、人員削減、役員の退職等のほか、Aセンター閉鎖後のXの処遇について、配転を含めた複数の提案を行ったことが認められる。

しかし、整理解雇法理が可能な限りの措置をとり解雇を回避する努力を尽くす事であるとするなら、Y社に求められるのは、X側に対して東京支店への配転の打診をおこなうことであつた。⁽¹⁴⁾ X側がその提案を受け入れたか否かは定かではないが、Y社がX側に東京支店への配転を打診しなければ、Y社は解雇回避努力を尽くしたとはいえない。したがって、この点に関する本判決の判断は妥当である。

(3) 手続きの妥当性については以下が問題となる。

(i) 労働協約や就業規則において解雇に制限を加える規定を置くことがある。例えば、使用者が解雇をおこなう場合は労働組合と事前に協議することや同意を得る必要がある旨の定めを置く場合である。では、そのような規定がない場合の解雇手続きについてはどのように考えるべきか。この点については学説や裁判例でも見解が分かれている。⁽¹⁵⁾ これを三つに分類すると、①誠実な協議は不可欠の要請であり、それを怠ってなされた解雇は無効であるとするもの、②他の要件よりも比重が小さく、協議・説明が不十分な場合に他の諸点に関する評価を中心とする総合判断に当たり、マイナス要因として働くという位置づけで足りるとするもの、③説明・協議は必要とし⁽¹⁸⁾とするものがある。①の立場にたつ場合、使用者にどの程度の説明・協議が求められるかについては信義則上、整理解雇の必要性和時期及び規模、解雇回避の方法、人選の方法等について説明・協議が求められると解される。⁽¹⁹⁾

(ii) 本判決は、①に近い立場にたつが、手続きの重要性を正面から肯定した裁判例ではないが、人員削減の必要性および解雇

対象者選定の合理性について争いがなかったことから、手続きの妥当性の有無に焦点が当てられた。

Y社は、平成二八年二月一八日にX側に対し、①給与二五%カット及び役職手当の廃止を前提とした京都本社勤務案と②退職金に給与二か月分を上乗せすることを前提とした早期退職案を三月一〇日を回答期限と定めた上で提示した。X側は、Y社がこなった提案に対して②早期退職案を選択する意思表示をしており、その条件として退職金に四か月分の賃金の上乗せ、および退職日を同年三月三一日とする申入れをしている。それに対してY社は、退職日を三月三一日とするなら退職金の上乗せは賃金の一か月分となること、Aセンターでの仕事はほぼない状況であること、今回の提案は苦渋の決断であることを伝えた。

その後、X側が回答期限である三月一〇日までにいずれの提案も選択しなかったため、Y社はあらかじめX側に解雇通知書を送付する旨を伝えたくて同書を送付した。その後、X側がY社に対して①案を受け入れること、そして労働条件については仕事をしながら争う旨の返信をしている。しかし、Y社はX側から回答期限内に返答がなかったことを理由にX側の申入れを拒否した。

以上の経緯について本判決は、Y社が突如として京都本社勤務の場合は賃金が大幅に減額される提案をおこなった理由をX側に説明しなかったこと、及び、Y社が一方的に設定した回答期限までにX側から返答がないため本件解雇を通知したこと等を理由に解雇手続きの妥当性を否定した。以下、その点について検討する。

整理解雇は労働者に帰責事由のない解雇であるから、使用者には解雇に伴う不利益を緩和する義務がある。⁽²⁰⁾ 使用者は解雇を最終的に決定する前に、被解雇者に対して、解雇回避措置の可否と内容、および不利益緩和措置について、被解雇者から返答がない場合であっても再度説明・協議をおこなうことが必要である。⁽²¹⁾

本件において、Y社は経営悪化によるXの処遇変更を決定した後も、①案および②案を提示することにより解雇回避措置の説明、解雇による不利益緩和措置を最低限履行しているとも思われる。しかし、本判決は、Y社が提案を変更するに至った経緯について、X側がその理由を理解できるような説明を怠ったこと、及び、Y社が一方的に設定した回答期限内にX側がいずれの提案も選択しなかったことを理由として解雇通知を送付したことを問題とした。Y社が誠実に説明・協議をおこなったと認められ

るためには、①案を提示するに至った経緯についてX側に理解できるように説明をおこなうこと、さらに回答期限はあくまでもY社が一方的に設定したものであることを踏まえ、X側が未だ条件の摺り合わせの段階であると認識していると、Y社が認識しているのであれば、解雇通知を出す前に、回答期限を延ばすことをY社自ら申し出ること等が必要であったと思われる。したがって、それらをおこなわず、解雇を通知したY社の対応は、誠実に説明・協議を行ったとは認め難いとした本判決の判断は妥当である。

三 定年後再雇用契約の成否について

(1) 高年法の継続雇用制度

高年法は、六五歳未満の定年を定めている事業主は、①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止のいずれかの措置（雇用確保措置）を講じることが義務化している（九条）。違反した場合には、事業主に対する厚生労働大臣の指導又は助言、さらに勧告がおこなわれることがある（一〇条）。このような公法上の措置とは別に、高年法九条の雇用確保措置義務に違反した場合に「私法上」の法的効果が生じるか否かについては議論が分かれる（詳細は(2)）。

雇用確保措置の一つである継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者が希望するときには定年後も引き続いて雇用する制度である。厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が六〇歳から六五歳に段階的に引上げられることに伴い、労使協定によって対象者を限定できる措置を段階的に廃止し、経過措置期間終了後は希望者全員を六五歳まで継続雇用する制度を設けることが義務付けられた⁽²²⁾（平成二四年改正）。さらに、現在は、雇用確保措置を七〇歳まで講じることが努力義務としている（令和二年改正）。

(2) 高年法九条の私法的効力

高年法の継続雇用制度をめぐる議論は二段階に分けることができる。第一段階では、同制度に反する事業主の行為が不法行為（民法七〇九条）にあたるとして損害賠償請求することができるか、さらに第二段階として、高年法九条の私法的効力が認めら

れるかが問題となる。以下、高年法九条の雇用確保措置義務をめぐる議論を示す。

第一段階について、再雇用拒否が組合の執行委員長であった被控訴人（一審原告）に対して不利益を与えることを目的としてなされたものと推認できるため、再雇用拒否が権利の濫用および不法行為に該当するとして、損害賠償を認めたものがある（日本ニューホランド〔再雇用拒否〕事件・札幌高判平二二・九・三〇労判一〇一三号一六〇頁。なおこの事件では再雇用契約の成立は否定された）。学説においても、不法行為に基づく損害賠償を認める見解が多数である。⁽²³⁾

第二段階について、地位確認請求については、高年法九条の私法的効力を否定する裁判例が目立つ。例えば、従前の定年後再雇用制度（キャリアスタッフ制度）が廃止され、グループ会社に移籍する「繰延型」および「一時金型」の選択者のみが定年後も雇用継続され得ることとなったため、「六〇歳満了型」となった原告らが、六〇歳定年制を定めた被告の就業規則は無効であるとして地位確認等の請求をおこなった事案において、裁判所は、高年法九条一項は、その規定自体からも同条の全体構造からも、また立法過程に遡った同条の趣旨からも、六五歳未満定年制の定めを無効とするような私法的強行性を有するものとは解釈できず、原告らは定年退職によりすでに被告の従業員たる地位を失ったことになるとしたもの（NTT東日本〔継続雇用制度〕事件・東京地判平二一・一一・一六労判一〇〇二号八八頁）、高年法は社会政策誘導立法、政策実現型立法として、公的性格を有し、その内容は抽象的であるから、直ちに私法的強行性ないし私法上の効力を発生させる程の具体性を備えているとまでは認めがたく、使用者が継続雇用制度の導入あるいは継続雇用義務まで負っているとは認められないとしたもの（NTT西日本〔高齢者雇用・第一事件〕・大阪高判平二一・一一・二七労判一〇〇四号一二二頁）、従来の定年再雇用制度（キャリアスタッフ制度）の廃止は定年退職者の再雇用という一定の種類の従業員の再雇用制度の廃止であり、従業員の労働条件に直接影響を及ぼすものではなく、使用者に再雇用すべき義務が生じていたとは認められないとしたもの（NTT西日本〔継続雇用制度・徳島〕事件・高松高判平二二・三・一二労判一〇〇七号三九頁）等がある。

このように、労働者が継続雇用基準を満たしているにもかかわらず、再雇用拒否された場合の法的救済について、第二段階の地位確認請求を認める裁判例はほとんどなく、第一段階の損害賠償請求の認容にとどまる傾向にある。

(3) 解雇権濫用法理の類推適用による再雇用契約の成否

再雇用契約の成否を、高年法九条の私法的効力の有無ではなく、解雇権濫用法理を類推適用して判断する裁判例がある。⁽²⁴⁾ そのなかには、再雇用契約の成立を認めた裁判例がある。

例えば、六〇歳定年に達する従業員は、例外的事由に該当しない限り雇用延長契約を締結する雇用契約上の権利を有するものと認められ、事業主がこれを非承認とした場合は、解雇権濫用法理が類推適用され、例外的事由に該当するか否かの判断が誤ってなされた場合は、非承認の意思表示は無効として雇用延長にかかる雇用契約の成立を肯定するとしたもの（クリスタル観光バス〔雇用延長〕事件・大阪高判平一八・一二・二八労判九三六号五頁）、再雇用に関する要件を満たす定年退職者について、原告が再雇用を希望したにもかかわらず、被告が採用拒否の意思表示をした場合は、解雇権濫用法理（労契法一六条）の類推適用により無効となり、被告の再雇用就業規則所定の条件に従い、再雇用契約が成立したと認められるとしたもの（東京大学出版会事件・東京地判平二二・八・二六労判一〇一三号一五頁）、業績不振を理由として雇止めを行ったことについて、就業規則および労使協定上の上限年齢（六四歳）に達するまで雇用が継続されるとの合理的期待があったものといえることができ、労働者が定年まで、期間の定めなく勤務してきたことを併せ考えると、本件再雇用契約の実質は、期間の定めのない雇用契約に類似するものと解され本件雇止めには解雇権濫用法理の類推適用があるとして地位確認請求を肯定したもの（エフプロダクト〔本訴〕事件・京都地判平二二・一一・二六労判一〇二二号三五頁）等がある。

そして、最高裁判例（津田電気計器事件・最一小判平二四・一一・二九労判一〇六四号一三頁）によって、再雇用契約の成否についての新たな判断枠組みが示された。この事件は、継続雇用制度により嘱託職員（契約期間は一年）として再雇用された労働者の更新拒否について争われた事案である。

最高裁判所は、被上告人（被控訴人、附帯控訴人、原告）において、会社規程の継続雇用基準を満たすものであったため、嘱託雇用契約期間終了後も継続して雇用されるものと期待することには合理的な理由があると認められる一方、上告人（控訴人、附帯被控訴人、被告）において、規程に基づく再雇用をしない嘱託雇用契約の終期による雇用契約の終了は、客観的に合

理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないとして、再雇用されたのと同様の雇用関係が成立しているとみるのが相当であると判示した。

同最高裁判決は、高年法による継続雇用制度をめぐる事件について最高裁が初めて理論的判断枠組みを提示した点で重要である。さらに、この判決の構成は、解雇権濫用法理を類推適用したものであるが、前掲の下級審とは次の点で明確に異なる。⁽²⁶⁾

具体的な違いは、同最高裁判決は、委託契約終了後も雇用が継続されるものと期待することに合理的な理由があるとして、東芝柳町工場事件（最一小判昭四九・七・二二民集二八巻五号九二七頁）ならびに日立メデコ事件（最一小判昭六一・一二・四判時一二二一号一三四頁）の最高裁判決を参照した点にある。⁽²⁷⁾ 同最高裁判決は、雇止め法理（労契法一九条）を根拠として雇用継続への期待を保護するという法的構成をとったうえで、⁽²⁸⁾ 継続雇用の内容については、事案に即した契約の補充的解釈を行い、⁽²⁹⁾ 当事者間の合意の有無を問題としていない。

(4) 本件定年後再雇用契約の成否の検討

(i) 本判決は、経営状態の改善や経営合理化を促進するためになされた整理解雇について、解雇回避努力ならびに、手続きの妥当性の要素を充足していないとして無効とした。

また、本判決は定年後の再雇用について、労働者に再雇用契約への期待権を認めるものの雇用契約上の地位を肯定するには強行法規がない以上、核心的な労働条件について当事者の合意が必要であるとして、再雇用契約の成立を否定している。

前掲・津田電気計器事件最高裁判決は、当事者間で明示的な合意がなくても再雇用後の労働条件について相当程度特定することが可能な場合は、再雇用契約の成立が肯定され得る可能性を示した。このことから、本判決は、同最高裁判決の判断枠組みの範疇外であると解される。

(ii) 本判決は、再雇用契約の成否について当事者間で賃金額を含めた核心的な労働条件に関して合意していないことを理由に再雇用契約の成立を否定した。しかし、以下の問題が起る可能性がある。

本件のように再雇用契約の成否を判断する前提として解雇の有効性を争っている事案では、労働者の定年前に再雇用後の核心

的な労働条件について当事者が合意すること自体が困難である。しかし、本件は、再雇用契約の成否を判断する際に、本件が整理解雇事案であることを考慮しなかった。そうすると、本件のような事案では、解雇が無効であっても再雇用契約の成立が肯定される可能性が低い。

改正高年法（平成二四年）では原則希望者全員を再雇用対象者とする旨の措置を講ずることが事業主に義務付けられている。

事業主は対象者を選別することができないことから、再雇用したくない労働者を定年前に解雇して雇用確保措置義務を免れようとする事案が発生する可能性がある。そして、当該解雇が事業主の不当な意図でなされたものとして、無効と判断されたとしても、当事者間での核心的な労働条件についての合意がないことを理由に再雇用契約の成立は否定されることとなる。

このような不当な意図をもってなされた解雇および再雇用拒否は、一連の行為としてとらえるべきであり、それは高年法の趣旨に反するとともに信義則にも反することとなり、このような事業主の行為は不法行為となり得る。

(5) 定年後再雇用が争われた裁判例における不法行為の判断

以下で示す裁判例は、定年後の再雇用拒否について事業主に不法行為に基づく損害賠償責任を肯定している。ここでは裁判所が損害賠償の根拠となる権利・利益侵害と損害発生をどのように判断しているかについて示す。

前掲・日本ニューホランド〔再雇用拒否〕事件高裁判決は、組合の執行委員長であり控訴人（一審被告）を定年退職した被控訴人（一審原告）が、同人に対する再雇用拒否は組合を敵視していた控訴人が被控訴人に報復するためにおこなったもので権利の濫用または不法行為に該当する為無効であり、仮に両者の間に再雇用契約が成立したと認められなくても、再雇用拒否は債務不履行または不法行為に該当するとして、第一次的請求として雇用契約上の権利を有することの確認ならびに未払い賃金の支払を、第二次的請求として損害賠償等の支払いを求めた。

控訴人は再雇用を拒否した理由について、被控訴人は再雇用制度の適用外であること、また適用されるとしても再雇用規程に定める再雇用基準（インセンティブ評価）を満たしていないことを挙げた。しかし、裁判所は、再雇用規程における再雇用基準そのものの問題点を指摘したうえで、その問題点を考慮しても被控訴人は再雇用基準を満たしているとした。そして、当該再雇

用拒否は、控訴人がこれまで対立路線を歩んできた被控訴人に対して不利益を与えることを目的となされたものと強く推認され、当該再雇用拒否が権利の濫用に該当し、かつ、被控訴人に対する不法行為に該当することが明らかであるとして、控訴人の損害賠償責任を肯定した。

トヨタ自動車ほか事件（名古屋高判平二八・九・二八労判一一四六号二二頁）は、長年事務職に従事していた控訴人（一番甲事件原告兼乙事件原告）が定年を迎えるにあたり、被控訴人（一番甲事件被告）から継続雇用基準を満たしていなかったため、退職後はパートタイマー（雇用期間は一年で契約更新はない）として清掃業務等に従事することを希望する旨の書面を提出するよう求められた。控訴人はあくまでもスキルドパートナー（雇用期間最長五年）としての再雇用を求めたが、再雇用されず六〇歳に達したことにより定年退職した。その為、控訴人は、被控訴人に対し、スキルドパートナーとしての労働契約上の地位にあること等の確認を求めるとともに損害賠償請求をおこなった。

裁判所は、高年法の趣旨を踏まえ、控訴人に対し六〇歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことは許されるが、両者が性質の異なったものである場合には、継続雇用の実質を欠いており、通常解雇と新規採用の複合行為となるから、従前の職種全般について適格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。そして、被控訴人が控訴人に提示した業務内容は、控訴人のそれまでの職種に属するものとは全く別の性質のものであるから、被控訴人の提示は、控訴人がいかなる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。被控訴人は、巨大企業であつて多種多様な業務があると考えられるにもかかわらず、従前の業務を継続することや清掃業務等以外に提示できる業務の有無について十分な検討をおこなったとは認め難い。そうすると、控訴人に対し、清掃業務等を提示したことは、あえて屈辱感を覚えるような業務を提示することにより、控訴人が定年退職せざるを得ないように仕向けたものとの疑いが生じる。したがって、被控訴人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け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つて、高年法の趣旨に明らかに反する違法なものであり、被控訴人の一連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。したがって、被控訴人は、控訴人に対し、上記の違法な対応により控訴人が被った損害について債務不履行責任及び不法行為責任を負うとした。

九州物業事件（福岡高判平二九・九・七労判一一六七号四九頁）は、定年後の労働条件について、控訴人（一審原告）は被控訴人（一審被告）から月額賃金が定年前の約二五％（約七五％の減少）となる旨の提示をされたことに対して、主位的に定年後も被控訴人との間の雇用契約関係が存在し、その賃金につき定年前賃金の八割相当とする黙示的合意が成立していると主張し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、予備的に被控訴人の提案は継続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。

裁判所は、主位的請求について、控訴人は被控訴人が提示した再雇用の労働条件に承諾していないことから、定年後の労働契約の成立を否定したうえで、就業規則等によって控訴人の賃金等の労働条件が自ずと定まるものではないとした。このように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、基準によりこれを確定し難い場合の労働契約関係の成立を否定した。そして、被控訴人の再雇用規程から、再雇用契約の労働条件を原則として定年退職前の賃金の八割が確保されていると解することは困難であるとした。

予備的請求については、高年法の雇用確保措置義務の私法的効力を否定しつつ、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、同法の趣旨に反する事業主の行為は違法性を有するものであり、当該高年齢者が有する六五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と判示した。

具体的には、被控訴人が提案した労働条件は、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ず、当該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、大幅な賃金減額を正当化する合理的な理由が必要であるとした。この点について、被控訴人の店舗数の減少により、そもそも被控訴人において控訴人を定年退職後に再雇用する必要性が高い状況ではなく、再雇用後さらに控訴人の業務量は減少し得る状況であった。そのことから、被控訴人がおこなった当該提案には一定の理由があるとしたが、当該提案による労働時間の減少が真にやむを得ないものであったと認めることはできず、

当該提案の合理性を否定した。さらに、被控訴人は兼業により収入を増加させることが可能であったとの主張に対しては、労働者が希望していないのに、兼業可能を理由に勤務日等を減らし、その結果賃金収入を減少させることは不当であるとした。そして、継続雇用制度に基づく再雇用における賃金を労働者が生計を維持できない程低額にすることは、特段の事情がない限り許されないと解すべきであるが、他方、生計維持が可能でさえあれば、定年前の賃金からの減少率がいかに大幅であっても許されるとはいえないとした。以上によれば、被控訴人が、当該提案をおこない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違法性があり不法行為が成立するとした。

(6) 損害賠償額について

(i) 本件において損害賠償額は、最低賃金法に基づく地域別最低賃金額にY社の嘱託社員としての就労時間（一日七時間、週五日）を乗じて算定された（一か月当たり二万二七二四円）。また、損害発生期間については、定年退職後の再雇用規程から、最大で満六五歳に達するまでの間、再雇用（継続雇用）されることが期待できるが、Xの健康状態が五年間維持されるとは必ずしも断定できないものの、少なくとも三年間の更新は期待できるから、期待権侵害による損害賠償額は控えめにみて三年分が相当であるとした。本判決の検討の前に(5)で述べた裁判例の損害賠償額について検討する。

(ii) 前掲・日本ニューホランド〔再雇用拒否〕事件高裁判決は、損害額を算定するにあたり、①本件再雇用拒否の違法性の程度、②被控訴人（一審原告）と控訴人（一審被告）との間で再雇用契約が締結された可能性の程度、③被控訴人と控訴人との間で再雇用契約が締結された場合に被控訴人が取得することができたと推認される経済的利益の額及びその額を取得することができなくなったことによる被控訴人の精神的苦痛の程度等、本件に顕れた一切の事情を総合考慮して損害額を五〇〇万円とした（民訴法二四八条）。

前掲・トヨタ自動車ほか事件高裁判決は、定年後再雇用について、労使協定で定めた基準を満たさないため六一歳以降の継続雇用が認められない従業員についても、六〇歳から六一歳までの一年間は、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との判断枠組みを示した。さらに、裁判所は、損害賠償額について控訴人がパートタイマーとして一年間継続雇用されていた場合の賃金額は計一二七万一千五百〇〇円と推測され老齢厚生年金の報酬比例部分の約八五%の収入が得られることになるから、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とはできないとして、パートタイマーとして一年間再雇用されていた場合の賃金等の給付見込額と同額の損害賠償金を慰謝料として肯定した。

同高裁判決は、損害賠償額を算定するにあたっては、老齢厚生年金の支給開始年齢に着目し、高年法の趣旨を根拠としてパートタイマーとして一年間継続雇用された場合の賃金額と同額とした。しかし、この算定方法は老齢厚生年金の報酬比例部分の額に依拠しすぎており、その判断手法には検討の余地があると考ええる。例えば、従前の職務能力、勤続年数等を考慮し、総合的に判断したうえで算定することも可能である。

前掲・九州惣菜事件高裁判決は、高年法九条一項に基づく雇用確保措置義務は、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、同法の趣旨に反する事業主の行為は違法性を有するものであり、当該高年齢者が有する六五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と判示した。損害賠償額について裁判所は、諸般の事情を総合しても退職前賃金の八割以上の額を再雇用の賃金とすることに合意した高度の蓋然性は認められず、不法行為と逸失利益の相当因果関係を否定した。しかし、慰謝料の算定について裁判所は、月収ベースで約七五%の賃金を削減する本件提案の内容が、定年退職前の労働条件との継続性・連続性を著しく欠くものではあるが、他方で、店舗数減少を踏まえて被控訴人が本件提案をしたことにはそれなりの理由があったといえること、控訴人が遺族厚生年金（月額七万七千七百五十円）を受給していること、本件提案により再雇用された場合には高年齢雇用継続基本給付金（一万四千六百円程度）も受給できる見込みであったこと、控訴人には扶養すべき親族はいなかったこと、特別支給の老齢厚生年金の定額部分

の支給が開始していない年齢であったことが直ちに控訴人の生活に破綻を来すようなものではなかったこと、勤続年数等その他の諸事情を総合考慮して、一〇〇万円とするのが相当であるとした。

(iii) 以上、定年後再雇用をめぐる裁判例の損害賠償額についての検討を行った。各裁判例が損害賠償額を算定する際に判断要素としたものには以下がある。

①厚生年金の支給開始年齢、②本件再雇用拒否の違法性の程度、③当事者間で再雇用契約が締結された可能性の程度、④当事者間で再雇用契約が締結された場合に労働者が取得することができたと推認される経済的利益の額（高年齢雇用継続基本給付金等も含む）、⑤その額を取得することができなくなったことによる精神的苦痛の程度、⑥労働者側の事情（遺族厚生年金の受給、扶養義務の有無等）、⑦勤続年数、⑧その他の諸事情、等。

このように、損害賠償額の算定要素はさまざまであるが、上記の中で①が注目される。今後の厚生年金の受給開始年齢の引き上げが、再雇用契約をめぐる裁判例の損害賠償額に影響を与えることが予想される。というのは、当面は六五歳を限度として損害発生期間が算定されるが、厚生年金の受給開始年齢が引き上げられることにより高年法も改正されることが考えられる。³¹⁾すなわち、事業主には七〇歳までの雇用確保措置について努力義務から義務への変更が現実味を帯び、それによって損害発生期間も変わる。

定年後再雇用後の労働条件については事業主に一定の裁量が認められるものの、裁量は無制限に認められるわけではなく、裁量を逸脱した労働条件を提示した事により労働者が退職した場合は損害賠償の責を負うこととなるのは前述の通りである。

無年金・無収入期間の収入確保の手段の一つとして、国は事業主に雇用確保措置義務を課していることから（高年法九条、年金制度を維持するために事業主が一翼を担っていることは事実である。しかし、公的年金制度を維持するために、その多くを事業主に負担させることには疑問があり、そのことが本件のような定年間近の解雇に繋がることもあり得る。

定年を迎えた高年齢者等について、安定した雇用の確保、再就職の促進、就業の機会の確保等（高年法一条）を政策としておこなうこと自体に問題は無い。しかし、この先も、厚生年金の支給開始年齢の引き上げに連動して、その年齢に達するまで事業

主に雇用確保措置を義務付けることは、事業主の負担をさらに増加させることとなり、結果として退職間近の労働者を解雇する事案が増加することが起こり得る。それを防ぐためには、高年齢者雇用確保措置のあり方を再考する必要がある。

(iv) 本件における損害賠償額の算出は、地域別最低賃金額にY社嘱託社員の就業時間を乗じて算出した額（一か月当たり一万二千二百四円を下回らない）を基礎とし、Xの健康状態等を考慮し三年間は更新が期待できるとして、期待権侵害による損害賠償額は三年分相当額とした。

本判決は、Xの主張に沿って地域別最低賃金額を基礎とした点が特徴的である。そして、Y社嘱託社員に準じた労働時間に就労可能年数を乗じて計算しており、①～⑧のうち、④のみで判断している。

本件においてXは、雇用契約上の地位確認およびそれに伴う賃金を請求したにとどまり、慰謝料の請求をおこなっていない。そのことからXが再雇用を強く求めていることが窺える。

Y社の再雇用規程では最長六五歳までの延長が可能であるが、期間は一年ごとの更新とする旨記載されている。そのため、本判決が、損害賠償額を算定するにあたり、①就労可能年数を一年とすることや、②高年法附則三号により六五歳を六二歳に読み替えて（前掲注（22）参照）二年分とする余地もあった。

本判決は、健康を維持できる年数として三年とした点以外に明確な根拠は示していないが、損害賠償額の算定には、③Xの再雇用への期待感の大きさ、定年間近の整理解雇、および慰謝料を請求していない等の事情を総合的に判断して決定したと考えられる。そうであれば、本判決が、①あるいは②に③を追加したと考えることが可能であり、本判決は妥当であるとの結論に至る。

(1) 定年の定め（六五歳未満）をしている事業主は、その雇用する高年齢者の六五歳までの安定した雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度、③定年の定めの廃止のいずれかを講じなければならない（高年法九条一項）。本件では②継続雇用制度が問題となっているが、実務上、継続雇用は「定年後再雇用」「再雇用」の語を用いるのが一般的である。本稿では基本的に、「継続雇用」と「定年後再雇用」を同義で用いる。

(2) 厚生労働省が令和三年一月八日に公表した令和二年「高年齢者の雇用状況」集計結果によれば、雇用確保措置を実施

している企業のうち、七六・四％が継続雇用制度の導入、二〇・九％が定年の引上げ、二・七％が定年制の廃止を、おこなっている。

(3) 解雇の金銭解決制度とは、裁判所が違法な解雇であると判断した場合に、労働者が地位確認請求ではなく労働契約を解消するための金銭を使用者に請求できる制度である。

(4) 水町勇一郎『詳解労働法』（東京大学出版会、二〇一九年）九四二頁。

(5) 水町・前掲注（4）九四二頁。

(6) 水町・前掲注（4）九四三頁。

(7) 四要素説の立場を採用した裁判例としてナショナル・ウエストミンスター銀行〔三次仮処分〕事件・東京地決平一二・一・二二・一労働七八二号二三頁、ワキタ〔本訴〕事件・大阪地判平一二・一二・一労働八〇八号七七頁、平和学園高校〔本訴〕事件・東京高判平一五・一・二九労働八五六号六七頁、ジャパンエナジー事件・東京地決平一五・七・一〇労働八六二号六六頁、山田紡績事件・名古屋高判平一八・一・一七労働九〇九号五頁、CSFBセキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件・東京高判平一八・一二・二六労働九三一号三〇頁、日本通信事件・東京地判平二四・二・二九労働一〇四八号四五頁等がある。

(8) 菅野和夫『労働法（第二版）』（弘文堂、二〇一九年）七九七頁、土田道夫『労働契約法（第二版）』（有斐閣、二〇一八年）六九二頁。

(9) 菅野・前掲注（8）七九八頁。

(10) 荒木尚志『労働法（第四版）』（有斐閣、二〇二〇年）三三九―三四〇頁、水町・前掲注（4）九四八頁。

(11) 水町・前掲注（4）九四四―九四五頁。

(12) 菅野・前掲注（8）七九六頁、水町・前掲注（4）九四五頁参照。

(13) 水町・前掲注（4）九四五頁。

(14) 整理解雇と同時期に行われた新規採用等が問題となった裁判例としてホクエツ福井事件（名古屋高金沢支判平一八・五・三一労働九二〇号三三三頁）は、経営不振を理由とする工場勤務の従業員に対する整理解雇について、人員整理の合理性は認めたものの、解雇回避のためには、被告の全部門及び全従業員について検討されるべきであり、解雇回避措置を講

じたといえるためには、解雇対象者についてのみ配転を検討するだけでは十分ではなく解雇対象ではない労働者についても職種が異なる配転の可能性を検討することが必要であるとした。

(15) 整理解雇における解雇の手続きが問題とされた裁判例として、グリーン製菓事件・大阪地決平一〇・七・七労判七四七号五〇頁、東工設備事件・東京地決平一三・二・二八労判八〇七号九二頁、奥道後温泉観光バス事件・松山地判平一四・四・二四労判八三〇号三五頁、エコスタッフ〔エムズワーカーズ〕事件・東京地判平二三・五・三〇労判一〇三三三五頁等がある。

(16) 西谷敏『労働法〔第三版〕』（日本評論社、二〇二〇年）四七〇頁。

(17) 下井隆史『労働基準法〔第五版〕』（有斐閣、二〇一九年）二〇九頁。同旨、和田良一「人員整理解雇事件の審理」鈴木忠一・三ヶ月章監『新・実務民事訴訟講座(1)労働訴訟』（日本評論社、一九八二年）一七五頁は、使用者が本来実施しうる事柄につき、労働組合への対応が不十分であったという類のことは組合無視の不当労働行為の問題として取扱うだけで足りるとする。

(18) チェース・マンハッタン銀行事件・福岡地判昭四五・一〇・一九労判一一五号六八頁等。

(19) 菅野・前掲注（8）七九八頁、荒木・前掲注（10）三三六―三三七頁、水町・前掲注（4）九四七頁。

(20) 川口美貴「解雇規制と経営上の理由による解雇」野田進ほか編著『解雇と退職の法務』（商事法務、二〇一二年）二二三頁。

(21) 川口・前掲注（20）二三三―二三四頁。

(22) 高年法改正等の経緯については、菅野・前掲注（8）一〇六頁以下、水町・前掲注（4）九七五頁以下参照。また、希望者全員を雇用することが義務付けられているが、心身の故障のため業務に堪えられないと認められる者、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たせない者の継続雇用まで義務付けるものではない（厚生労働省「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」平成二十四年一月九日厚生労働省告示第五六〇号）。当該改正については経過措置があり、平成二五年三月三十一日までに継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で設けている場合においては、平成二五年四月一日〜平成二八年三月三十一日までは六一歳以上、平成二八年四月一日〜平成三一年三月三十一日までは六二歳以上、平成三一年四月一日〜令和四年三月三十一日までは六三歳以上、令和四年四月一日〜令和七年三月三十一日まで

では六四歳以上の人に継続雇用の対象者を限定する基準を適用することができる（附則第三項）。

(23) 荒木・前掲注(10) 三五一頁、水町・前掲注(4) 九八〇頁、櫻庭涼子「高年齢者の雇用確保措置二〇〇四年法改正後の課題」労旬一六四一号(二〇〇四年) 五〇頁。

(24) 解雇権濫用法理の類推適用により再雇用契約の成立を否定したものとして、前掲・日本ニューホランド〔再雇用拒否〕事件高裁判決、日通岐阜運輸事件・岐阜地判平二三・七・一四労経速二二一二号三三頁、フジタ事件・大阪地判平二三・八・一二労経速二二二二号三頁等がある。

(25) 水町勇一郎「高年齢者雇用安定法下での継続雇用拒否の適法性と再雇用契約の成否——津田電気計器事件——」ジュリスト一四五一号(二〇一三年) 一一三頁。

(26) 水島郁子「就業規則に違反する継続雇用拒否に対する法的救済」民商一四七卷六号(二〇一三年) 九七頁。

(27) 水島・前掲注(26) 九七頁。

(28) 水島・前掲注(26) 九七頁参照。

(29) 水町・前掲注(4) 九八一頁。

(30) 井川志郎「定年後継続雇用条件の適法性」法時九〇卷二号(二〇一八年) 一三八頁参照。

(31) 年金制度改正法により受給開始時期の選択肢が拡大され、現行七〇歳の繰下げ受給の上限年齢を七五歳に引き上げることにより受給開始時期を六〇歳から七五歳の間で選択することが可能となる（令和二年改正）等、年金制度については今後改正が行われる可能性がある。