

注目！判例ファイル：第104回

社会法判例研究会

九州大学大学院法学府博士後期課程：社会法学

鶴崎，新一郎

九州大学大学院法学府博士後期課程：社会法学

<https://hdl.handle.net/2324/18897>

出版情報：やまぐちの労働. 532, pp.6-7, 2010-12. 山口県労働協会
バージョン：
権利関係：



注目!

判例ファイル

第104回

高年齢者雇用安定法の手続要件を満たしていない 継続雇用制度に基づく再雇用拒否の効力

九州大学
社会法判例研究会

●京濱交通事件

横浜地裁川崎支部

平成二二・二・二五判決

労働判例一〇〇二号五頁

【事実の概要】

一 Y(被告)は、一般乗用旅客自動車運送事業を主たる目的とする株式会社であり、X(原告)は、Yに雇用されタクシー乗務員として勤務していた。

二 Yの就業規則二九条(平成一八年一〇月二一日実施)は、定年制について、「従業員の定年は満六〇歳とする。ただし、乗務員については、本人が希望し、かつ高年齢者雇用安定法九条二項に基づく労使協定に定められた再雇用基準に該当する場合は、六五歳まで嘱託又は定時制として再雇用する(以下「継続雇用制度」)。また、雇用契約は一年ごとの更新を原則とする。」旨定めている。

三 平成一八年一〇月二〇日時点で、Yの全従業員数は四六〇名であった。同日時点で各事業所のいずれにも労働者の過半数で組織する労働組合(以下「労組」)はなく、継続雇用制度の導入に当たって、労働者の過半数を代表する者は選出されていなかったし、Yが、労働者側に対し、労働者の過半数を代表する者を選出するように要請することなかった。

四 Yは、前記継続雇用制度の導入を含む就業規則一部変更にあたり、平成一八年九月二〇日、A労組連合会(組合員数七八名)との間で、同年一〇月一二日、B労組(組合員数八名)との間で、それぞれ賃金、賞与及び継続雇用制度の導入についての協定を締結した。そして、Yは、各事業所を管轄する労働基準監督署に対し、平成一八年一〇月二〇日、就業規則一部変更について異議はない旨の各労組の意見書と共に、就業規則一部変更を届け出た。さらに、Yは、平成一八年一〇月一以降平成二〇年六月までの間に、上記以外の四つの労組とも同様の協定を締結した。

五 Yは、Xに対し、平成二〇年一月一日、Xが同年二月七日に満六〇歳となることから、就業規則二九条に基づき、同月一八日付けで定年退職となる旨の定年通知書を送った(以下「再雇用拒否」)。これを受けてXは、同年二月八日の団体交渉において、改めて継続雇用を希望する旨を伝えたが、Yは、再雇用を拒否した。これに対し、Xは、平成二〇年二月八日付けで、再雇用拒否の理由を書面で回答するように求めたところ、Yは、同月一五日付けで、その理由について、就業規則二九条に定める再雇用基準の複数の事項(乗務数(出勤率)基準、営業収入基準及び走行キロ基準)を満たしていない旨の回答書を送付した。

六 そこで、Xが、就業規則二九条に定める満六〇歳定年後の再雇用基準を満たしていないことを理由とする再雇用拒否が無効である等と主張し、Yに対する労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び平成二〇年二月一九日(定年の日の翌日)からの賃金等の支払を求めて提訴したのが本件である。

■判旨 請求一部認容、一部却下「確定」

一 Yの事業所には、「いずれにも労働者の過半数で組織する労働組合はないから、Yが、高年齢者雇用安定法九条二項により、継続雇用制度を導入する措置を講じたものとみなされるには、各事業所ごとに、全労働者の過半数を代表する者との書面による協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することが必要であるところ、……Yにおいて、本件継続雇用制度導入に当たって、事業所ごとにその労働者の過半数を代表する者は選出されていなかった」。

「Yは、本件継続雇用制度についての協定は、労働者側の複雑な事情により……協定を結ぶことが実際上不可能な状況下で、労働者の過半数には満たない複数の労働組合との間で、それぞれに労使協定を結び、その成果を非組合員が享受するという従来からの労使慣行に従って結んだものであり、高年齢者雇用安定法の趣旨を潜脱するものではないから、その導入手続は有効である旨を主張」する。

しかし、Yの主張する労使慣行は、「すべての労働者のうちの一部にすぎない組合員の意思を反映させるものにすぎないから、……高年齢者雇用安定法九条一項二号所定の継続雇用制度の導入の趣旨目的に照らせば、……これを労使慣行として有効であると認めることはできない」。

そうすると、「本件就業規則二九条は、手続要件として高年齢者雇用安定法九条二項の要件を満たしていない」。

二 高年齢者雇用安定法附則五条一項の要件に関し、Yは、「その労働者が三〇〇人を超える事業主であるから、平成二二年三月三十一日までの間、高年齢者雇用安定法九条二項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わなかったときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することができる」。

しかし、Yにおいては、「労働者の過半数を代表する者は選出されていなかったし、Yが労働者側に対して、労働者の過半数を代表する者を選出するように要請することもしていなかった」。

働組合の組合員数は、各営業所を合わせて八六名だけであった。

「また、Yと、同日までに本件継続雇用制度の導入についての協定を締結していなかった組合との関係についてみると」Yが、「各労働組合に対して、本件継続雇用制度の導入について、十分な説明をしたことを認めるに足りる証拠はない」。

「よって、Yは、高年齢者雇用安定法九条二項に規定する協定をするため努力をしたにもかかわらず協議が調わなかったものと認めることはでき「ない」といふべきである。

そうすると、「本件就業規則二九条は、手続要件として高年齢者雇用安定法附則五条一項の要件を満たしていない」。

三 したがって、「本件継続雇用制度の導入を定める本件就業規則二九条は、手続要件を欠き無効であり、これに対するYの再抗弁等の主張はないから、Xは、Yに対し、労働契約上の権利を有する地位にあるといふべきである」。また、賃金については、Yは、Xに対し、平成二〇年二月一九日から判決確定日まで、賃金等の支払義務がある。

解説

一 高年齢者雇用安定法上の手続要件を欠く就業規則二九条の効力について

高年齢者雇用安定法（以下「高年法」）九条二項の労使協定の締結に關し、認定事実（事実の概要三）を前提とする限り、本判決が、「継続雇用制度の導入を定める本件就業規則二九条は、手続要件として高年齢者雇用安定法九条二項の要件を満たしていない」（判旨一）と判示したことは、妥当な判断である（労基法上の三六協定の有効性が争点となった事案ではあるが、トコロコ事件（最高裁二小判平成一三・六・二二労働八〇八号一頁）は、「協定当事者が労働者の過半数を代表する者ではない」として三六協定の効力を否定した）。

また、高年法附則五条一項に該当する場合、就業規則等による継続雇用制度の導入が認められるが、本判決は、この手続要件に關しても、上述し

た労使協定の手続過程と同様の認定事実に基づき、同法附則五条一項の要件に該当しない旨（判旨二）判示している。

以上によると、本判決においては、同法九条二項及び附則五条一項のいずれの手続要件も満たしていないことから「本件就業規則二九条は、手続要件を欠き無効」（判旨三）であるとの結論に至ることとなる。高年法九条は政策立法としての性格を有するが、本判決が手続要件を厳格に解した点は、重要な判断であると思われる。

このように高年法上の手続要件を正面から争い就業規則の効力を否定した事案は、平成一八年の改正法施行後、本件が初めてであるが、後述するとおり、問題点を内包している。

なお、再雇用拒否が高年法に反する違法な再雇用規程に基づく主張し、その効力が争われた日通岐阜運輸事件（岐阜地判平成二〇・九・八労働速二〇一六号二六頁）は、過半数組合との労働協約の締結に基づき再雇用規程が作成されており、手続及び内容に違法性はない旨判示した。

二 「高年齢者雇用確保措置義務」違反の法的効果について

就業規則二九条が無効と判断されたことで、Yにおいては、高年法九条が義務付け「高年齢者雇用確保措置」が講じられていないこととなる。本判決は、結論として、Xの請求どおり地位確認を認容（判旨三）したものである（高年法上の継続雇用制度の事案ではないが、再雇用契約の成立を認容した例として、クリスタル観光バス事件（大阪高判平成一八・二・二八労働九三六号五頁）参照）。

平成一八年の改正高年法施行後の地位確認請求の参考事案として、本判決と判断の性質は異なるが、前掲の日通岐阜運輸事件は、再雇用基準を満たさないこと等から「再雇用拒否に違法性はない」として地位確認を棄却した。また、再雇用規程に基づく再雇用拒否が権利の濫用又は不当労働行為に該当し無効であるか否か、無効である場合再雇用契約が成立したか否かが争われた日本二

ユーホランド（再雇用拒否）事件（札幌地判平成二二・三・三〇労働一〇〇七号二六頁）は、仮に再雇用拒否が無効だとしても、再雇用契約は成立しない旨判示した（損害賠償は一部認容）。このように高年法上の継続雇用制度の裁判例においては、地位確認請求は、棄却される傾向にある。この中にあって、本件は、手続要件を争点としたものではあるが、地位確認請求を認容した初めての判決である。

しかしながら、本判決の結論からは、地位確認を認めるに至る理論上の根拠が明らかでないことが論点として浮上する。高年法九条一項の「雇用確保措置義務」違反の法的効果、すなわち同条項の私法上の効力の問題である（山下昇「高年齢者の雇用確保措置をめぐる法的諸問題」労働五五〇号（二〇〇六年）四三頁以下参照）。この論点に關する代表的な事案であるNTT西日本（高年齢者雇用第二事件）（大阪高判平成二一・一一・二七労働一〇〇四号一一二頁）は、高年法九条一項違反の私法上の効力を否定している。一方、学説上は見解が分かれており、肯定説は同法九条一項の私法上の効力を認めることから再雇用契約を承認し、否定説は同条一項は公法上の義務を定めたに過ぎず、また政策立法という性格からも私法上の効力を認めないとする。

この点、本判決は、就業規則二九条が無効であることと労働契約上の地位が存在することの間の理論的な根拠を、わずかに「Yの再抗弁等の主張はないから」と述べるに留まり、説得的であるとはいえない。思うに、結果妥当性を考慮すると、否定説に立ちつつも、本判決については、就業規則二九条全体が無効となるのではなく、高年法九条に違反する「高年齢者に係る基準」の部分が一部無効となり、高年法九条一項二号の希望者全員継続雇用の原則に立ち戻って、再雇用制度が適用されたものと理論構成する方が妥当であると考ええる。

九州大学大学院法学府博士後期課程

鶴崎 新一郎