九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

社会法判例研究(二)

西田, 和弘
九州大学大学院法学研究科博士課程

社会法判例研究会
九州大学大学院法学研究科博士課程

https://doi.org/10.15017/2039

出版情報：法政研究. 62 (2), pp.139-149, 1995-11-07. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

KYUSHU UNIVERSITY

社会法判例研究（二）

社会法判例研究会

五五歳定年制と公序――アール・エフ・ラジオ日本事件

（東京地裁平成六年九月二九日判決、平二(ワ)七六二三号、雇用関係存続確認請求、棄却。判例時報一五〇九号三頁、労働判例六五八号一三頁）

【事実の概要】

一　被告Yは、ラジオ放送業務を主たる目的とする会社であり、平成二年頃の従業員数は約六〇名であった。原告Xは、昭和三三年一一月一日Yに採用され、以来、主としてアナウンス業務に従事していた。

Yは、Xに対し、就業規則六九条二項に基づき、Xが満五五歳に達する日の三〇日前に、定年退職予告をし、Xが平成二年二月二八日に満五五歳に達したため、Y会社は、同日をもってXを定年退職扱いとした。Xは定年後、定年前に担当していた二つの番組のうちの一つに関して、Yとの間に、月額二〇万円の報酬の約束で出演契約を締結したほか、他社制作の番組の担当や各種活動に従事し、公職にも就いている。

二　Yの就業規則六六条三号には、「社員が停年に達したときは、退職する。ただし、会社が必要と認めたときは、嘱託として再採用することがある。」と規定され、また、同規則六九号には「停年退職は、満五五歳とする（以下、本件五五歳定年制という）。ただし、会社がとくに必要と認めたものに限り停年を延長することがある。」（一項）、「前項の定年退職には、三〇日前に退職の予告をする。」（二項）と規定されていた。Yは昭和六二年三月末までは、その社員が定年に達したときは、嘱託として再雇用するか、もしくは個別に請負契約を締結するのが通例であったが、同年三月二五日より参与制度を新設し、嘱託としての再雇用に代え、定年退職後の社員を参与として雇用するようになった。なお、同六七条には解雇に関する規定が一号から九号まで存する。

三　定年制に対する政府の対応と定年制の実態は概ね次の通りである。昭和五四年六月ころから高齢者雇用及びそれに関連して定年延長の問題が政府にとり挙げられはじめた。雇用審議会からも数度の答申が提出されている。昭和

六一年四月には高年齢者雇用安定法（以下、高年法とする）が成立し、六〇歳定年の努力義務規定が置かれた。さらに平成二年六月には高年齢者雇用安定法改正法（以下、高年法改正法とする）が成立し、これに基づき同年一二月、政府は「高年齢者等職業安定対策基本方針」を策定、ここで高年齢者雇用安定法に定められた行政措置を講ずることにより、六〇歳定年未達成の企業に対する指導を強力に実施し、六五歳まで雇用の機会を確保する制度の導入を促進すること等がうたわれた。なお、民放連調査によれば、平成二年度段階で定年が六〇歳以上の企業は、六三・九％であった。

四　Yは損失計上を理由として、昭和六一年から人員削減を行ってきた。この結果、同年三月には一六〇人いた従業員も平成元年三月には九〇名になり、また新規採用についても昭和五九年以降は補充のために一名を雇用したのみであった。その間、Yは職安所長からの定年引上げ要請に対し、赤字による人員削減実施中との理由により、引上げの予定はないとの報告書を提出している。また、Yは平成元年五月八日の同職安雇用指導官による意向聴取に対しても、「法の適用除外」を求めた。平成二年六月一日に同職安にYが提出した「高年齢者雇用状況報告書」では、定年の引上げは予定しているが、決定していない旨記載されている。これに対して同年一一月、同職安所長はYに平成二年度末までに高年法四条三項の「定年引上げ計画の作成命令」を発する予定があることを伝え、「定年延長取組み状況報告書」を持参して来所するように求めた。Y作成の同報告書には、人員削減をしてきたこと、他社と比してまだ余剰人員を抱えていることが述べられていた。その後、同職安所長が前記命令を発した形跡はない。

ラジオ日本労組及び関東地連は、昭和六二年同職安に「Yが早急に六〇歳定年制を実施するよう指導することを強く要請する」との文書を提出した。同年末及び平成元年一二月には東京都労働経済局及び同職安に同様の申し入れを行い、ともに労働経済局の担当官からは指導する趣旨の回答を得ている。

五　前記参与制度が設置された昭和六二年三月二五日以降、平成四年一〇月までの間の定年退職者は三一名（一名を除く）であり、そのうち組合員は一五名であるが、Xを除き、いずれもY会社を定年退職した。一方、非組合員は一六名であるが、請負契約で業務継続しているものが五名

であり、参与として再雇用されたのは、七名であり、いずれもY会社により、業務上の必要性があると認められた。七名いずれも再雇用後、要職に就いている。

なお、組合員の訴外Aは、平成五年二月二〇日定年退職したところ、Y会社は業務上の必要性を認め、同四年秋より、参与として再雇用契約の申し込みをしたが、同人はフリー・アナウンサーの途を選択し、Y会社との間に出演契約を締結した。

六　本件は、Xが、右退職扱いは五五歳定年を理由とする解雇の意思表示であると主張し、これが公序良俗に反し、権利の濫用・信義則違反に該当するとして、Xが満六〇歳に達する日である平成七年二月二八日まで労働契約上の地位を有することの確認と、平成二年三月から同七年二月までの賃金の支払いをYに請求したものである。

【判旨】　請求棄却

一「Yの就業規則上、定年退職と解雇とは明確に区別されており、これまで社員が満五五歳の定年に達したときには、退職となるかどうかについてYの裁量を許さず、一律かつ当然に退職するものとして取り扱ってきており、Yの労働者もそのように認識していたものと認めることができるのであるから、定年制度により、就労能力及び勤労意欲を有する労働者をその意に反して退職させることの一事をもって、これを解雇と同列に置くことは相当でないというべきである。」

「したがって、本件五五歳定年制は、満五五歳の到達によりYまたは労働者のいずれの当事者の意思表示なくして当然に雇用契約を終了させる制度であり、YのXに対する前記定年退職予告の意思表示は、定年によって雇用契約が終了する旨の通知にすぎないものと解するのが相当である。」

二「定年退職制は、一般に、老年労働者にあっては当該業種または職種に要求される労働の適格性が逓減するにもかかわらず、給与がかえって逓増するところから、人事の刷新・経営の適正化のために行われるものであって、一般的にいって、不合理な制度ということはできない（秋北バス事件、最高裁昭和四三年一二月二五日大法廷判決）。」

「しかしながら、雇用契約における定年制度の合理性は、定年年齢と社会における労働力人口との関連において、企業における限られた雇用可能人員の中で……企業経営上必要とされる程度において社会的に許容されるものである

から、それは……諸事情を総合考慮して判断すべきものと考えられる。しかも、定年制度の改革は、賃金制度、人事管理制度、能力維持開発訓練制度と密接に関連するものであり、これらは労使の合意の上になり立つものであり、その自主的努力の集積によって普遍化するものであるから」、「本件五五歳定年制をXに適用することが公序良俗違反、権利濫用、信義則違反に該当し無効であるといえるためには、本件五五歳定年制についてのY会社におけるこれらの対応等が社会的相当性を欠くものであることを要するものといわなければならない。」

三　「高年法四条所定の努力義務については、……定年を定めるすべての事業主に対し、六〇歳定年を下回らないよう努力する義務を課したものと解すべきであり、また、同法施行令一条は、法四条の二に定める「特段の事情」に関する基準であって、同基準に該当する事業主に対し、……行政措置を行わないことを定めたものと解するのが相当である。」「Yについては、法施行令一条に定める基準に該当せず、右「特段の事情」が存在しないことは明らかであるが、……定年引上げの努力義務を怠り、漫然として本件口頭弁論終結日に至ったことは、企業としての社会的責任を十分に果たさなかったものであるというべきである。」しかしながら、公共職業安定所長が前記定年引上げ計画の作成命令発令の通知をしながら実際に発令しなかったのは、「定年延長できない理由に対し、一定の理解を示したものと推測することができ、少なくとも平成二年当時についてみればYにおいて定年引上げ計画をただちに実現することが極めて容易であったといえる状況にあったとすることはできない。」

四　「ラジオ日本労組組合員らが定年退職するに際し、Yに再雇用や請負契約の申込みをした事実は認められないのみならず、一旦定年退職した社員について、業務上の必要性を認めて右申込みを承諾するか否かはYの自由裁量に属するものであり、Yは、Aのように組合員であっても業務上の必要性があると認めたものに対しては、参与として再雇用する申込みをした事実もあることに照らすと、Yが定年制度を利用して不当労働行為を行っていると認めることはできない。しかしながら、Yは、五五歳定年制の存在をよいことに、定年到達者の再雇用に際し、組合員と非組合員との間に、結果的に偏りが生じるような任用行為を行っており、組合員の再雇用について一層の配慮がされてしか

るべきであったと考えられる。」

五「憲法一四条一項は、年齢による差別を明示的には禁じてはいないが、雇用関係において、年齢による取扱いの差が合理性を欠くものであるならば、右憲法違反となりうることがあり得るものと解すべきであるが、一般に、定年制は、……いわゆる形式的平等は見たされているということができる。また、実質的に考えてみても使用者の側から見ると、……合理的理由が存するし、労働者の側から見ても、定年制は、いわゆる終身雇用制と深い関連を有し、定年制が存するがゆえに、労働者は、使用者による解雇権の行使が恣意的になされる場合は、これが権利濫用に当たるものとして無効とされ、その身分的保障が図られているものということができ、また、若年労働者に雇用や昇進の機会を開くという面があり、一応の合理性があることを否定できない。」

「憲法一三条、二五条、二七条については、……これらの諸規定からただちに本件五五歳定年制が無効であると断じることはできない。」

また、「公的年金の支給内容・支給開始年齢については国民全体の社会保障負担の均衡を図る必要があり、定年延長のための努力とはその性格を異にし、また、定年延長の進歩状況は前記の通りであり、わが国においては、年功賃金や退職金、私的退職年金制度がこれらの社会保障制度に代わる機能を果たしていたということができ、年金支給開始年齢と定年年齢との間に開差があることをもって、ただちに違憲・違法とまではいえない。」

六「六〇歳定年制は事業主の負う基本的な社会的責務であるというべきである〔が〕……産業社会においてこれが普及して普遍化した段階にあっては、特段の事情のない限り、右社会的責務を履行せずにこれを達成しないことは社会通念上違法・無効であるというべきである。しかしながら、本件にあっては、本件五五歳定年制が社会通念上違法・無効なものであるかどうかについての判断の基準時点は、本件五五歳定年制がXに適用されることが現実化した時点、すなわちXが満五五歳に達した平成二年二月二八日の時点をもって相当とするところ、この時点において、六〇歳定年制が……主流になっていたということがいえるものの、……必ずしも六〇歳定年制が普遍化した状況にあったものとはいいがたいのであって、本件五五歳定年制をもって、これを違法・無効とするまでの客観的法規範が形

成されていたと認めることは困難である。」

【評釈】 判旨疑問

一　本判決の第一の争点は定年制の法的性質である。これについてXは、定年制は実質的意味においては解雇に他ならず、労働契約における労働者の解雇事由ないし解雇基準を定めたものであると主張する。それに対し、Yは、同社の定年制度は定年退職制度を採用したものであり、解雇と異なる労働契約終了事由である旨主張している。

また、本判決の第二の争点であり、かつ中心的争点と位置付けられているのは、本件五五歳定年制の公序良俗違反、権利濫用・信義則違反該当性である。

これまで定年制は、女子の若年定年制（例えば、日産自動車事件・最三小判昭和五六・三・二四民集三五巻二号三〇〇頁）や、就業規則の不利益変更として争われることが多かった（例えば、前掲秋北バス事件上告審、第四銀行事件・新潟地判昭和六三・六・六労判五一九号四一頁）。これに対して本件は、以上のように正面から定年制度の正当性そのものを問おうとする事例として注目に値する。

二　定年制の法的性格及び制度自体の合理性については、すでに多くの論者の述べるところである。定年制の一般的な有効性ないしは合理性をめぐっては学説・判例とも多数はこれを肯定するが、法的性格について定年（自動）退職制と定年解雇制に区別する説、解雇に他ならないとする説に大別される。

判旨一にみるように、本件ではまず、本件五五歳定年制が定年退職制か、あるいは定年解雇制かが争われ、①就業規則上、定年退職と解雇とが明確に区別されていること、②定年についてYの裁量は及ばず、一律かつ当然に退職するものと取り扱われていることから、解雇ではなく退職であるとする。確かに、定年退職と解雇は就業規則上別条項になっており、形式的には両者を異なる性質のものと取り扱い、かつ、一律に退職している。しかし、実質的に見ると、右②の評価方法に疑問が残る。というのも第一に、本件については、定年退職後、再雇用制度があり、Yが必要と認めた場合には参与として残る途が開かれている。事実認定のとおり、組合員と非組合員との間には明らかな格差があるならば、不当労働行為の問題が生じてくるからである（これについては五で述べる）。また第二に、とくに非組合員に限って見れば、相当の割合で参与になっており、一

律かつ当然の退職という実態にはなかった。つまり、参与として採用しないことは、実質的には解雇に近い形態のものだったのではないかと思われるからである。さらに言えば、第三に、参与はいずれも要職に就いており、退職前と同じ業務に従事していることに鑑みれば、再雇用ではなく、勤務延長ないし継続雇用と見ることが可能だからである。

一方、判旨五は、定年制が存するがゆえに、労働者は、使用者による解雇権の行使が恣意的になされる場合は、これが権利濫用に当たるものとして無効とされ、その身分的保障が図られているものということができ、一応の合理性があることを否定できないとする。しかし、この論理でいけば、定年制は労働者を使用者の恣意的解雇から保護する機能を持つはずで、定年制自体が恣意的解雇に結び付くようでは本末転倒といわざるをえない。本件は定年制と再雇用制度が恣意的解雇の隠れ蓑になっている疑いがあるので、解雇として解雇権濫用法理の適用を考える余地もあったのではなかろうか。

また一般に、延長雇用や再雇用などの制度により雇用継続がなされる場合が多い現実を考えれば、形式的には退職制と解雇制に区別できるとしても、法的には解雇制ととらえて、年齢を理由とする解雇の合理性判断に帰結させて考えるほうが適切であると思われる（柳沢旭「高齢者雇用安定法と定年法理」季刊労働法一四一号一八頁）。

さらに、判決は定年退職制が是認される背景として、年功序列賃金制や終身雇用制といういわゆる「日本型労使慣行」を挙げるが、その「慣行」なるものが崩れつつある今、そこに依拠することは妥当とはいい難く、また勤務延長・再雇用を努力目標とする政策方針からも定年退職制の存在を認める意義があるのかどうかは疑問である。

三　本件では、定年制自体の合理性と一律定年制を採る場合の年齢設定の合理性が問題となり、特に後者に関して、高齢者雇用に対する政府の対応と定年制の実態、Y及び組合の対応を詳細に検討した上で、「普遍化」をキーワードに判断を下している点に特色が見出だされる（同趣旨のものとして、青森放送事件・青森地判平成五・三・一六労判六三〇号一九頁は「わが国の一般企業及び民間放送会社において六〇歳完全定年制がほぼ完全に普及し、普遍化しているとまでは認められない現状では、六〇歳完全定年制がわが国社会の公の秩序を形成しているとまで認めることはできない」と述べる）。さらに企業側の対応如何によっては五

五歳定年が無効になる場合もあることを明示し、その条件を提示している判旨二及び六は、従来の判例理論からさらに一歩踏み込んだ判決となっている。

判旨六にみるように、判決は、六〇歳定年制を事業主の負う基本的な社会的責務であるとし、産業社会においてこれが普遍化した段階にあっては、特段の事情がない限り、右社会的責務を達成しないことは社会通念上違法・無効であるとする判断基準を提示している。同判旨はこの基準により、五五歳という年齢の合理性については、まず、その判断の基準時点を本件五五歳定年制がXに適用されることが現実化した時点であるとし、その時点で六〇歳定年が「普遍化」していたかどうかで五五歳の合理性の有無を判断している。「普遍化」しているかどうかについて、労働省の雇用管理調査結果、民放連の調査、民放労連の調査といった客観的資料を提示し、六〇%強という数字をもっていまだ至らずと判断しているが、どの程度までいけば「普遍化」したことになるのか、その基準は裁判官の主観により形成されたもので、かならずしも納得できるものではない。どの調査を資料として認定するかでその基準は流動する。判旨はこれをいれていないが、かりに雇用管理調査（平成二年度）の六〇歳以上定年導入済み六〇・六%と改定を決定している二・八%、予定している一六・一%の和をとった場合、Yと同程度の規模の八〇%近くの企業で六〇歳定年制が認知されていることになる。これと東京都労働経済局の雇用担当官の放送局は免許事業で、社会的影響もあるから強力に指導する旨の行政側の弁を総合勘案しても、まだ「普遍化」していないことになるのか。疑問の残るところである。

また同時に「普遍化」という指標が定年年齢の合理性の基準として適切かどうかの問題がある。高年法に至るまでの高齢者雇用に関する政府の対応を詳細に検証しながら、実態からのみの消極的な合理的判断に傾いているように思われる。

四　判旨三も指摘するように、本件五五歳定年制がXに適用された時点の高年法四条は、六〇歳定年を努力義務とし、同法四条の二第一項は、労働大臣は事業主に「特段の事情」のない限り定年を六〇歳以上に引き上げるよう要請できることを定めている。同判旨は、Yには右「特段の事情」はなく、業績が回復し、定年延長が可能な環境になってきたにもかかわらず、努力義務を怠ってきたことに対し、

企業としての社会的責任を十分に果たしていないという非常に厳しい見解を示している。Yの個別な事情は斟酌しているが、「特段の事情」については極めて限定的に解しているといえる。

他方、政策も高齢者雇用の拡充に力点を置いていたこと、老齢年金の支給開始年齢が六〇歳（五五歳からの減額支給はあるが）であったことを考えると、年金との関連も当然に考慮しなければならない。判旨五は、年功賃金や退職金、私的退職年金制度が社会保障制度に代わる機能を果たしており、年金支給開始年齢と定年年齢との間に開差があることをもって、ただちに違憲・違法とまではいえないとする。しかしながら、次の三点の理由からこれには疑問を感じる。まず第一に、年功賃金が現実には退職時まで上昇し続けるわけではなく、五〇ないし五五歳で賃金カーブは下方修正されること、第二に、転籍や選択定年制、役職定年制の対象となり、定められた定年年齢よりも早く離職する場合があること、第三に、退職金について大企業と中小企業とでは大きな格差があり（勤続三五年以上の労働者の退職金を比較すると、千人以上の規模の企業では平均三〇六七万円であるのに対し、Y会社と同程度の規模の三〇人以上九九人未満の企業では平均一〇三三万円とおよそ三倍の開きがある（平成五年労働省「賃金労働時間制度等総合調査」）、中小企業においては定年年齢と年金支給開始年齢の間の生活を営むことを可能ならしめる程の額であるとはいえないことである。

そうすると、定年年齢が年金制度の上で合理性を得るためには、定年年齢と公的年金受給年齢とが連続しているか、あるいは近接している必要があると思われる。「一定の年齢への到達を理由として、無条件に労働契約を終了させようとするいわゆる定年制は、特定の条件が備わってはじめて、その本来の趣旨における法的効果を認めることができる。その条件とは、その年齢が一般的に労働能力および労働意思喪失の時期と一致していること、さらに、労働生活からの引退によって、生活保障給付――公的老齢給付もしくは私的老齢給付――がうけられること、である。」（荒木誠之「定年制をめぐる法的問題」法政研究第三八巻二―四号（一九七二年）、二五〇―二五一頁）。

一九九四年の年金改正法により男性については二〇〇一年から、女性の場合は二〇〇六年から、それぞれ一二年かけて支給開始年齢が六五歳に引き上げられる。また同年の

高年法の改正で一九九八年四月一日から、六〇歳定年が義務化されることとなった。依然として、五歳の開きがあり、高齢者の生活保障の観点にかけるといわざるをえない。この場合六〇から六四歳までの年金と高齢者雇用による勤労所得との適切な組み合わせによって、高齢者の生活保障を図ることが必要とされるであろう（岩村正彦「労働者の引退過程と法政策（下）」ジュリスト一〇六四号（一九九五年）七二―八五頁参照）。

五　本件では、Xは不当労働行為についても争い、判旨四はこれを認めなかった。しかし、本件事案の参与制度の運用について、Y会社が定年制度を利用して不当労働行為を行っていると認めることはできないとしながらも、結果的に組合員と非組合員の間に偏りが生じたことについて「一層の配慮がされてしかるべきであった」とし、また「Y会社は、平成二年二月当時、高年齢者雇用安定法に定める努力義務を十分に尽くさず、Xを含め定年後も就業の意欲と能力を有する退職者を組合員・非組合員の区別なく可能な限り再雇用すべき配慮に欠けていた」とも判示している。

不当労働行為を否定した最大の要因として、同じ組合員への参与就任の申し込みを挙げるが、これのみでは根拠として十分とは言い難い。それは第一に、本件における参与制度は労働者からの申込みに対する使用者の承諾（あるいは拒絶）の形をとるものではなく、使用者が、業務上の必要性に鑑み、労働者に対して申込みを行う形態のものであると解されるからである。この点について判決には混乱が見られる。つまり、判旨四において、「ラジオ日本労組組合員らが定年退職するに際し、Yに再雇用や請負契約の申し込みをした事実は認められない」としながら、同じ判旨の別の箇所では、「Yは……業務上の必要性があると認めたものに対しては、参与として再雇用する申し込みをした事実もある」として再雇用契約の申込みと承諾の主体がどちらなのかが明確ではない。第二に、しかし、使用者からの申込みに対する労働者の承諾の場合にも、使用者の申込みが合理的な理由なく偏っている場合には、不当労働行為ととらえることは可能であるのだから、自由裁量と突っ撥ねるのではなく、申し込み理由の合理性判断を行う必要があったのではないかと思われるからである。ただし、これについてはXの立証が不十分だったのか、あるいは困難だったのかもしれない。

（判例評釈）

清正寛「五五歳定年制と公序及び平等原則――アール・エフ・ラジオ日本事件」ジュリスト平成六年度重要判例解説（有斐閣、一九九五年）

（西田和弘）