

【事件名】九州惣菜事件（福岡高裁平成 29.9.7 判決）

～大幅な賃金引下げを伴う定年後再雇用の労働条件の提示が、
継続雇用制度の趣旨に反し、不法行為が成立するとされた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、期間の定めのない従業員としてYに勤務していたXが、定年退職に当たって、Yに継続雇用制度による定年後再雇用を申し入れ、Yが再雇用の条件を提示したところ、その条件に応じられないとしてXが退職し、後に損害賠償等を求めた事件です。
- Yが提示した条件が、賃金が定年前の約25%となるパートタイマー契約だったため、Xは、①定年後も雇用契約関係があることの確認と、②Yが、賃金が著しく低廉で不合理な労働条件しか提示しなかったことは、Xの再雇用の機会を侵害する不法行為であると主張して損害賠償を求め提訴しました。
- 地裁はXの①、②の請求をいずれも棄却したため、Xが控訴しました。

👉 何が問題となったのですか？

- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」）では、事業主は雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかの措置を講じなければならない旨規定しています（第9条）。
- 本件では、②についてYがXに提示した定年後再雇用の労働条件が、高年法の継続雇用制度の趣旨に反するか否かが問題になりました。

注 ①について、Yが提示した再雇用の労働条件にXが応じていないから、定年後の雇用契約について明示的な合意が成立したとは認められないとして、Xの請求は棄却されました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

- 1 定年後再雇用の労働条件について、高年法の継続雇用制度の趣旨に照らし、次のように判断されました。
再雇用について労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れ難い労働条件を提示するような事業主の行為は、高年法の継続雇用制度導入の趣旨に反するものであり、高年齢者が有する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。
- 2 不法行為となり得る判断基準について、次のように判断されました。
継続雇用制度は、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・連続性のない労働条件の提示が許されるためには、その労働条件の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。
- 3 その上で、本事件について、次のように判断されました。
本件提案による賃金は定年前の賃金の約25%に過ぎず、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。また、Xの担当業務の量が大幅に減ったとまではいえず、業務量の調整や賃金体系の是正なども可能であったことを考慮すれば、本件提案を正当化する合理的な理由があるとは認められない。よって、本件提案は、継続雇用制度の導入の趣旨に反し不法行為が成立する。
- 4 本事件の結論
上記②について、Xの請求を認め、Yに慰謝料の支払を命じました。なお、この判決は最高裁で確定しています（上告棄却・不受理 H30年3月1日最一小決定）。

👍 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 高年法9条は、私法上の効力を有するものではないものの、労働者が到底受け入れ難い労働条件を提示するような行為は、継続雇用制度導入の趣旨に反し、労働者の法的保護に値する利益を侵害する不法行為になり得るとされました。