



弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所

## Vol.105

### ★定年後再雇用の業務

今月はトヨタ自動車事件判決（名古屋高裁平成28年9月28日判決）をご紹介します。

#### 1 事案

控訴人（一審原告）

は大学卒業後トヨタ自動車に入社し、一般にデスクワークを主体とする事務職といわれる業務に従事しており、定年前は生技管理部、主任の資格を有していました。定年時の年収は980万8700円でした。

トヨタ自動車は、定年後再雇用制度として再雇用基準(労使協定)を設けていましたが、平成24年改正により、定年時に再雇用基準を適用することができず、希望者全員を対象としなければならなくなったため、従来の再雇用基準を充たさないが普通解雇するまでには至らない従業員についてはパートタイマー就業規則に定める職務を提示することとしていました（労使協定あり）。

控訴人は従来の再雇用基準を充たさなかったため（懲戒歴あり）、トヨタ自動車はパートタイマー業務を再雇用後の業務として提示しました。

提示内容は以下のとおりです。

雇用期間	一年間（更新は無し）
所属	生技管理部
主な業務内容	シュレッダー機ゴミ袋交換及び清掃（シュレッダー作業は除く）、再生紙管理、業務用車掃除、清掃（フロアー内窓際棚、

	ロッカー等)
勤務形態・時間	ハーフタイム勤務（1日当たり4時間）、午前8時から正午まで
賃金等	時給1000円（昇給なし）、賞与を支給することがある 年間総支給額 92万4000円（予定）

控訴人はこれを拒否して、再雇用されることはありませんでした。

#### 2 判決

「上記の改正高年法の趣旨からすると、被控訴人会社は、控訴人に対し、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と解すべきである」

「そして、被控訴人会社が控訴人に提示した業務内容は、上記のとおり、控訴人のそれまでの職種に属するものとは全く異なった単純労務職としてのものであり、地方公務員法がそれに従事した者の労働者関係につき一般行政職に従事する者とは全く異なった取扱い

をしていることから明らかなように、全く別個の職種に属する性質のものであると認められる。

したがって、被控訴人会社の提示は控訴人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」

### 3 出発点が重要

実は、お客様から同じような御相談をこれまで多く受けてきました。

例えば「本人が断るような仕事を再雇用後の業務として提示をしてもよいでしょうか？特に再雇用後の業務内容に制限は無いと聞きました。」と聞かれることがあります。

私は「退職させる目的で提示をすれば、多くの場合、最終的に訴訟になれば違法行為であると認定されると思います。問題のある社員でも、何とか会社で再雇用する可能性を残して仕事を探してみても、それでも再雇用後の業務についてお互い話し合いをしても合意できず、結果として再雇用が出来ない場合は違法にならない可能性があります。出発点が重要で、退職目的から出発すると大体何らかの形で違法行為に認定されると思います」

これに対し、様々な資料を検討してきたお客様などは「厚生労働省もそこまでは言っていないし、判例も無いのではないですか？」と反論することがありますが、私は「単に前例がないだけで、目的が高年法の趣旨にそぐわないのでまず間違いなく違法行為になり、少なくとも慰謝料請求は認められると思います」と答えています。

本判決も「我が国有数の巨大企業であって

事務職としての業務には多種多様なもの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他の事務作業等を行うことなど、清掃業務等以外に提示できる事務職としての業務があるか否かについて十分な検討を行ったとは認め難い。これらのことからすると、控訴人に対し清掃業務等の単純労働を提示したことは、あえて屈辱感を覚えるような業務を提示して、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さえ生ずるところである。」と判断しています。

本件は、年収が定年時より9割減(ちなみにこの点は「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出来ないような低額の給与水準ではない」と肯定的に判断しています。正直私は驚きました。)、大手自動車メーカー正社員事務職から清掃業務と極端な事例であり、多くの企業の再雇用制度の運用に影響が出るものとは思えませんが、一事例として参考になります。

ちなみに、控訴人の元従業員の方は代理人弁護士を付けず本人訴訟で一審判決を覆しました(トヨタ自動車は日本有数の大手法律事務所所属の弁護士が代理人です)。(労働者側にとって)筋が良い事案は訴訟代理人弁護士がいなくとも勝てるのかもしれませんが。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982