



Vol.64

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★設計職の定年後再雇用において人事総務への職務変更の提示が違法ではないとされた裁判例

今月のニュースレターでは、設計職の定年後再雇用において人事総務への職務変更の提示が違法ではないとされた裁判例（東京地判令和元年5月21日）をご紹介します。

【事案の概要】

本件の原告は、大学の工学部電気工学科を卒業し、数社での勤務を経た後、被告の音響メーカーで約13年間設計職として勤務してきましたが、定年後再雇用にあたり、会社から人事総務部での勤務を提示され、従前と同じサウンド設計部での設計等の業務を希望するとしてこれを拒否したため再雇用されませんでした。これについて原告が、再雇用後も同じ職務を内容とする雇用関係が存続している、仮にそうでないとしても従前と異なる職務内容を提示した行為等は違法であると主張して、地位確認、損害賠償を求めた事案です。裁判所は原告の請求を棄却しました。

【会社が提案した再雇用後の職務内容】

会社は再雇用後の勤務部署として人事総務部、職務内容として労政チーム内業務（①時間外申請〔協定書、定時退社除外申請、休日勤務等〕関連受付、②月次時間外集計資料作成）、人事総務部内業務（①会社印章管理・押捺対応、②その他

部内業務）を提示しました。

【会社提案の理由】

会社が主張する提案の理由は次のようなものでした。

①サウンド設計部は、要員計画上、原告を不要と判断していた、②被告において、時間外労働の削減は重要な経営課題の一つであり、従業員の時間外労働の適正な把握・管理は人事総務部の重要な業務であって、月次時間外集計資料作成などのデータ集計・分析などの業務は、これまでの原告の業務経験やスキルを活かせる、③オフィス内業務が中心であり、身体的な負荷が低い、④いわき事業所内での勤務であり、環境変化が少ない。

【裁判所の判断】

裁判所は、以下のように判示して原告の請求を退けました。

「高年法は、継続雇用を希望する労働者を定年後も引き続き雇用する旨求めるにとどまり、同法中に、労働者が希望する労働条件での継続雇用をも使用者に義務づける定めはない。すなわち、継続雇用後の労働条件は、飽くまで、労使間の合意により定まるべきものであって、労働者が使用者に対して希望すれば直ちにその希望するがままに勤務部署や職務内容が定年前と同じ雇用契約が定年後も継

続するというかのような原告の主張には、法律上の根拠がない。」

「原告と被告との間で定年再雇用契約が成立しなかったのは、原告が被告からの申込みを拒否した結果であり、被告が原告からの定年再雇用の申込みを拒否したのではないから、解雇権や配転命令権の濫用を理由として原告と被告との間に原告の定年後も雇用契約が継続しているとする原告の主張は、それ自体、失当である。」

会社が提示した「勤務部署、職務内容が客観的に見て誰にとっても到底受け入れられないような不合理なものであったと認めるに足りる的確な証拠はない。」

「原告は、サウンド設計部における業務を行いたく思っており、上記職務内容（注：会社提示の職務内容）に係る業務が受け入れたくない、やりたくない仕事であったことから、サウンド設計部における業務ではなく上記職務内容に係る業務を担当させられることは自尊心を著しく傷つけられ屈辱感を覚えることを理由として被告からの申込みを拒んだというのであり、その理由は主観的なものにとどまる。」

【まとめ】

本件裁判所の判断は極めて妥当な判断で、特に目新しいものではないと思います。

私が今回この裁判例をとりあげたのは、会社側の提案が絶妙でバランスがとれていると感じたからです。会社の主張によ

ると、定年前と同一職場で勤務する労働者の割合は85%ということですので、多くの労働者が同一の職場で働いていることとなります。そのような中、本件の原告は、工学部を卒業し設計職として長年勤務してきており、かなりプライドが高い労働者と推測され、会社には設計職の自分が必要だと考えていたのではないのでしょうか。一方会社は上記のとおり要員計画上原告は不要と考えていました。そこで会社は原告を設計職のままにしておくことはできないものの、人事総務の業務を提案しました。同業務は判決を読む限りそれ程高度な業務ではないように思いますが、会社には必要な業務です。原告は給与等その他の条件については同意していますので、よほど設計の仕事をやりたいかたなのでしょう。

この点、自動車メーカーで再雇用にあたりシュレッダー機ごみ袋交換及び清掃等の業務を提示された事件において「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ものであるといわざるを得ない。」として違法と判断された裁判例もあります(名古屋高判平成28年9月28日)。本件は、会社としては、必ずしも労働者の希望通りに配置することはできない中、裁判所にも有効と判断されるような職務を検討して提案したものであり、実務的にとても参考になる事案だと思います。