

平成22年12月21日判決言渡 同日判決原本交付 裁判所書記官

平成21年(ネ)第1163号 地位確認等請求控訴事件

(原審 大阪地方裁判所平成19年(ワ)第7553号(甲事件), 同平成20年(ワ)第5375号(乙事件))

判 決

当事者の表示 別紙当事者目録のとおり

主 文

- 1 控訴人川端みよ子の被承継人川端俊雄の地位確認請求にかかる訴えは、被承継人の死亡により終了した。
- 2 控訴人らの当審新請求(ただし、前項の訴訟終了部分を除く。)をいずれも棄却する。
- 3 本件控訴をいずれも棄却する。
- 4 原判決主文1項のうち、被承継人川端俊雄の地位確認請求を棄却した部分は失効した。
- 5 控訴人らが当審で追加した訴えに係る訴訟費用及び控訴費用は、いずれも控訴人らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴人らが求めた裁判(当審第1回弁論準備手続調書参照)

1 当審における新請求(第1順位請求)

(1) 地位確認請求

控訴人らが、被控訴人に対し、それぞれ労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

(2) 賃金請求

ア 被控訴人は、別紙当事者目録に「(甲事件原告)」との記載のある控訴人(以下「甲事件控訴人」という。)らに対し、平成19年4月から5年が経過するまで、毎月20日限り、1か月あたりそれぞれ18万9000

円及びこれに対する各当月21日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

イ 被控訴人は、別紙当事者目録に「(乙事件原告)」との記載のある控訴人(以下「乙事件控訴人」という。控訴人川端みよ子を含む。)らに対し、平成20年4月から5年が経過するまで、毎月20日限り、1か月あたりそれぞれ18万9000円及びこれに対する各当月21日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

(3) 訴訟費用は、第1, 2審とも、被控訴人の負担とする。

(4) (2)の各項につき仮執行宣言

2 控訴の趣旨(第2, 3順位請求)

(1) 原判決を取り消す。

(2) 第2順位請求

ア 地位確認請求

控訴人らが、被控訴人に対し、それぞれ労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

イ 賃金請求

(ア) 被控訴人は、甲事件控訴人らに対し、平成19年4月から本判決確定の日まで、毎月20日限り、1か月あたり、それぞれ、原判決添付の別紙1の請求額欄記載の金員及び同各金員に対する各当月21日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

(イ) 被控訴人は、乙事件控訴人ら(控訴人川端みよ子を含む。)に対し、平成20年4月から本判決確定の日まで、毎月20日限り、1か月あたり、それぞれ、原判決添付の別紙2の対応する請求額欄記載の金員(ただし、控訴人川端みよ子については同別紙番号20の請求額欄記載の金員)及び同各金員に対する各当月21日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

ウ 損害賠償請求・弁護士費用の請求

(ア) 被控訴人は、甲事件控訴人らに対し、それぞれ70万円及びこれに対する平成19年4月1日から各支払済みまでいずれも年5分の割合による金員を支払え。

(イ) 被控訴人は、乙事件控訴人ら（控訴人川端みよ子を含む。）に対し、それぞれ90万円及びこれに対する平成20年4月1日から各支払済みまでいずれも年5分の割合による金員を支払え。

(3) 第3順位請求

<賃金相当損害金、弁護士費用及び慰謝料請求の内金請求>

ア 被控訴人は、甲事件控訴人らに対し、それぞれ740万4000円（下記参照）及びこれに対する平成19年4月1日から各支払済みまでいずれも年5分の割合による金員を支払え。

記

①賃金相当損害金680万4000円、②弁護士費用60万円及び③慰謝料500万円の合計1240万4000円の内金740万4000円

イ 被控訴人は、乙事件控訴人ら（控訴人川端みよ子を含む。）に対し、それぞれ997万2000円（下記参照）及びこれに対する平成20年4月1日から各支払済みまでいずれも年5分の割合による金員を支払え。

記

①賃金相当損害金907万2000円、②弁護士費用90万円及び③慰謝料500万円の合計1497万2000円の内金997万2000円

(4) 訴訟費用は、第1、2審とも、被控訴人の負担とする。

(5) 前記(2)イ、ウ及び(3)の各項につき仮執行宣言

第2 事案の概要

1 訴訟の経過

(1) 原審における控訴人ら（以下、特に断らない限りは、控訴人川端みよ子の

関係では被承継人である川端俊雄をいう。)の請求

原審での請求は、被控訴人に雇用されて年齢が60歳に到達した控訴人らが、被控訴人に対し、以下の請求に及んだ事案である(なお、甲事件、乙事件はそれぞれ別個に提起されたが、原審において併合された。)

ア 主位的請求

(ア) 地位確認請求

被控訴人は高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年雇用安定法」という。)9条1項が定める高年齢者雇用確保措置を講じていないから、従業員の定年を60歳と定める被控訴人の就業規則は無効であり、したがって、被控訴人に定年の定めはないこととなるので、60歳に到達した控訴人らは、現在も被控訴人の従業員の地位にあると主張して、雇用契約に基づく従業員としての地位確認を求める請求(前記第1の2(2)ア)。

(イ) 雇用契約に基づく賃金請求

控訴人らが上記(ア)のとおり被控訴人の従業員の地位にあることを前提として、賃金の支払を求める請求。

請求の対象となる賃金は、①甲事件控訴人らについては、平成19年4月から本判決確定の日までであり、各人の請求額(元本)は、原判決添付別紙1の原告名欄に記載の者につき、それぞれ1か月あたり対応する請求額欄記載の金員であり(前記第1の2(2)イ(ア))、②乙事件控訴人らについては、平成20年4月から本判決確定の日までであり、各人の請求額(元本)は、原判決添付別紙2の原告氏名欄に記載の者につき、それぞれ1か月あたり対応する請求額欄記載の金員である(前記第1の2(2)イ(イ))。

(ウ) 損害賠償請求

控訴人らは、上記(ア)のとおり従業員としての地位を有するのに、被控訴人が

60歳を超えた控訴人らを退職扱いとし、その就労を拒絶することは不法行為に該当すると主張して、弁護士費用相当の損害の賠償を求める請求。各人の請求額は、甲事件控訴人らは各々70万円（前記第1の2(2)ウ(ア)）、乙事件控訴人らは各々90万円（前記第1の2(2)ウ(イ)）である。

イ 予備的請求

被控訴人が60歳を超えた控訴人らを退職扱いとし、その就労を拒絶することは、高年雇用安定法に違反するから、不法行為又は労働契約上の債務不履行に該当すると主張して、賃金相当損害金及び弁護士費用の損害賠償を求める請求。

各控訴人の請求額（元本）は、甲事件控訴人らは、賃金相当損害金680万4000円、弁護士費用60万円の合計740万4000円（前記第1の2(3)アの記①②）、乙事件控訴人らは、賃金相当損害金907万2000円、弁護士費用90万円の合計997万2000円である（前記第1の2(3)イの記①②）。

(2) 原判決及び当審における訴えの追加的変更

ア 原判決と控訴

原審は、控訴人らの請求を全部棄却したので、控訴人らは控訴した。

イ 訴えの追加的変更等

(ア) キャリアスタッフ制度に基づく請求（第1順位請求）

a 控訴人らは、当審において、被控訴人で実施されていたキャリアスタッフ制度に基づいて、被控訴人の従業員たる地位を有すると主張し、原審以来の請求に優先するものとして、前記第1の1(1)(2)のとおり（地位確認請求及び賃金請求）にかかる訴えを提起した（訴えの追加的変更）。

b 上記追加された訴えにかかる請求は、原審以来の請求に優先する第

1 順位請求であり、原審における主位的請求は、第 1 順位請求に基づく控訴人らの従業員としての地位確認請求が認められない場合に備えた第 2 順位請求、原審における予備的請求は、第 2 順位請求が認められない場合に備えた第 3 順位請求とされた。

(イ) 第 3 順位請求について損害の追加主張

- a 控訴人らは、上記第 3 順位請求（原審の予備的請求、前記(1)イ）にかかる損害に関し、賃金相当損害金、弁護士費用の主張（前記第 1 の 2 (3)ア・イの各記①②）に加え、新たに各自 5 0 0 万円の慰謝料の損害を被った旨主張（前記第 1 の 2 (3)ア・イの各記③）を追加した。控訴人らは同主張の追加によっても請求を拡張せず、第 3 順位請求は一部請求となった。
- b 控訴人らは、従前、被控訴人が 6 0 歳を超えた控訴人らを退職扱いとし、その就労を拒絶することは、高年雇用安定法に違反するから、不法行為又は労働契約上の債務不履行に該当すると主張していた（前記(1)イ）。

しかるところ、控訴人らは、当審において、上記 a のとおり慰謝料を新たに損害と主張するに際し、被控訴人においては平成 1 4 年までキャリアスタッフ制度が実施されており、健康上支障がない限り定年後も希望すれば 6 5 歳まで雇用契約が更新される扱いであったのに、被控訴人は、高年雇用安定法が定める高年齢者雇用確保措置を講じないことにより、控訴人らの定年後の雇用の機会を奪ったと主張するに至った。

第 3 順位請求にかかる控訴人らの従前の主張は、高年雇用安定法違反が直ちに不法行為又は債務不履行の効果を生ずるという、いわゆる高年雇用安定法の私法的効力に依存する主張であったのに対し、上記当審における主張は、必ずしも高年雇用安定法の私法的効力に依存し

ない主張であるから、訴訟物を別個にする新請求と解する余地がある。しかし、控訴人ら自身は、上記当審における主張を原審以来の予備的請求（当審第3順位請求）と同一の訴訟物に関し請求原因たる損害の事実を追加して主張したものと明言しているので、当裁判所もこれに倣って事実を整理した。

ただし、第3順位請求の判断に当たっては、控訴人らの上記当審における主張に沿って、高年雇用安定法の私法的効力に依存せずに、被控訴人に不法行為責任又は債務不履行責任が生ずるかどうかにについても検討を加えることとする。

- c 上記主張追加後の第3順位請求の請求内訳及び請求額は、甲事件控訴人らに関しては、賃金相当損害金680万4000円、弁護士費用60万円及び慰謝料500万円の合計1240万4000円のうち金740万4000円（前記第1の2(3)ア）、乙事件控訴人らに関しては、賃金相当損害金907万2000円、弁護士費用90万円及び慰謝料500万円の合計1497万2000円のうち997万2000円（前記第1の2(3)イ）である。

ウ 被控訴人の答弁等

被控訴人は、控訴人らが当審で追加した請求（上記イ(ア)）について、請求棄却を求め、当審で追加した慰謝料の主張（上記イ(イ)）を争い、控訴人らの控訴（前記ア）について、控訴棄却を求めた。

(3) まとめ

以上のとおり、①第1順位請求は、控訴人らがキャリアスタッフ制度に基づいて従業員としての地位を有することを前提とした地位確認請求及び賃金支払請求、②第2順位請求は、被控訴人の高年雇用安定法9条1項違反により、被控訴人の60歳定年制は無効となり、控訴人らがなお従業員としての地位を有することを前提とした地位確認請求、賃金支払請求及び不法行為に

基づく損害賠償請求（弁護士費用請求）、③第3順位請求は、被控訴人が控訴人らの従業員としての地位を否認することは、高年雇用安定法違反の不法行為又は労働契約上の債務不履行であること等を前提とする損害賠償請求（賃金相当損害金、弁護士費用、慰謝料請求）である。

(4) 手続の承継

乙事件の控訴人であった川端俊雄は、平成22年7月24日に死亡し、同人の相続人らは、本件訴訟の訴訟物に関し、川端俊雄が有した権利義務の一切を控訴人川端みよ子が取得することに異議なく同意し、控訴人川端みよ子は本件訴訟手続を承継した（弁論の全趣旨）。

2 前提事実（証拠等の記載のないものは、当事者間に争いがない。）

(1) 次の(2)で原判決を補正するほかは、原判決の「事実及び理由」の第2の2（同7頁4行目から同15頁7行目まで）のとおりであるから、これを引用する。

(2) 原判決の補正

ア 原判決7頁20行目の「約99%」を「98.9%」と改める。

イ 同8頁11行目の「同年4月1日」を「平成11年4月1日」と改める。

ウ 同10頁10行目の「同月4日」を「平成14年1月4日」と改める。

エ 同11頁5行目の「同様の」を「類似の」と改める。

オ 同13行目の「基本としたものであり」を「参考としたものであり」と改める。

カ 同18行目の「廃止された」の次に「（ただし、控訴人らは、当審において、上記キャリアスタッフ制度の廃止が無効であると主張し、控訴人らが同制度に基づき被控訴人の従業員の地位にあることの確認、及びこれに基づく賃金支払の請求をするに至った。）」を加える。

3 争点

本件の争点は、次のとおりである。

- (1) 控訴人らは、キャリアスタッフ制度により、現在も被控訴人の従業員の地位を有するか。
- (2) 被控訴人は、高年雇用安定法9条1項が定める高年齢者雇用確保措置を講じたか。
- (3) 被控訴人の高年雇用安定法9条1項違反により、被控訴人の60歳定年制は無効となり、定年の定めはないこととなって、控訴人らは現在も被控訴人の従業員であることになるか。
- (4) 被控訴人の高年雇用安定法9条1項違反により、被控訴人が控訴人らに対する不法行為又は労働契約上の債務不履行をしたといえるか。
また、被控訴人が、控訴人らの雇用の機会を違法に奪ったといえるか（当審新主張に関する争点）。
- (5) 控訴人らの従業員たる地位が肯定された場合、控訴人らが毎月受領し得る賃金額。また、被控訴人の不法行為又は労働契約上の債務不履行が肯定される場合、控訴人らがこれによって被った損害。

4 争点に対する当事者の主張

- (1) 争点(1)（控訴人らは、キャリアスタッフ制度により、現在も被控訴人の従業員を有するか）

（控訴人ら）

ア キャリアスタッフ制度の内容

キャリアスタッフ制度は、被控訴人を定年退職した従業員でキャリアスタッフを希望する者を対象者として、健康に問題がある者などを除き全員が雇用されるというものである。

イ キャリアスタッフ制度の存在

被控訴人は、「『キャリアスタッフに関する了解事項』の一部を改正する了解事項」（乙33）をもってキャリアスタッフ就業規則（乙9）を廃止したかのように主張するが、同了解事項は、あくまでもキャリアスタッ

フに関する了解事項（甲59）を、平成14年4月30日をもって廃止することを了解したものにすぎないのであって、キャリアスタッフ就業規則を廃止する効力を有するものではない。

就業規則を廃止するには、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合の意見を聴き、その意見を記した書面を添付して労働基準監督署に届け出て、そのことを所定の方法により労働者に周知させなければならないが（労働基準法89条、90条1項、同2項、106条）、被控訴人は上記労働組合から聴取した意見を記した書面を提出したことはなく、どのような手続によりこれを廃止したのかも不明である。

以上によれば、キャリアスタッフ制度は、現在も存在している。

ウ キャリアスタッフ制度廃止の無効

（ア）労働条件の不利益変更

- a キャリアスタッフ制度は、被控訴人がキャリアスタッフ就業規則を制定して、会社の制度として設けたものであり、同規則は、所定の年齢に達する全ての従業員に対して、雇用の継続や賃金労働条件にかかわる選択肢の一つとして提示されたものである。したがって、キャリアスタッフ制度が就業規則に記載された労働条件の一つであり、同規則の廃止は労働条件の不利益変更に当たる。
- b 被控訴人は上記 a を争うが、キャリアスタッフ制度は被控訴人において制度として存在し、控訴人らを含む従業員もその適用を期待していたのであるから、キャリアスタッフ制度を一方的に廃止することは、法律の要求しない領域においてゼロの状態から新たな制度を作るかどうかという問題とは異なるのであり、被控訴人の主張は理由がない。

（イ）合理性の欠如

被控訴人がキャリアスタッフ制度の廃止に伴って導入した退職再雇用

制度（本件制度）が高年雇用安定法9条1項2号の継続雇用制度に該当しないことは、争点(2)についての控訴人らの主張のとおりであり、キャリアスタッフ制度の廃止に合理性はない。

(ウ) まとめ

上記(ア)(イ)によれば、キャリアスタッフ制度の廃止は無効である。

(被控訴人)

ア キャリアスタッフ制度の内容

平成14年5月に廃止されたキャリアスタッフ制度は、毎年3月末日をもって定年退職する者に（被控訴人においては、3月末の年度末に一斉定年を迎える制度を採っている。）、希望すれば再雇用の機会を与える制度である。具体的には、年度末で定年を迎える退職予定者に、予めキャリアスタッフとしての再雇用条件や勤務地、業務内容等を示して募集案内を行い、これに応募してきた者に対し、その希望を斟酌しつつ採用の可否、配属先、業務内容等を決定するものである。したがって、労働条件は定年退職前のもとは異なることになるのは当然であるし、勤務場所、業務内容も異なる場合があるし、応募したとしても一定の条件に該当した場合には採用されないこともある。

このように、従前のキャリアスタッフ制度は本人からの応募行為と会社の採用決定という手続を経るものであり、被控訴人には採用の自由が留保されていた。控訴人らは定年退職に際してキャリアスタッフへの申し込み（応募）をしていないし、被控訴人が控訴人らをキャリアスタッフとして採用した事実もない。したがって、キャリアスタッフ制度が有効に存続しているとしても、それだけで当然に控訴人らがキャリアスタッフとしての従業員の地位を取得するものではない。

イ キャリアスタッフ制度の廃止に至る経緯等

キャリアスタッフ制度の廃止は被控訴人の構造改革の一環として行われ

たものであり、その構造改革の必要性、これに至った経緯等は、上記2で引用した原判決が前提事実(3)(4)（原判決9頁15行目から12頁6行目まで）で認定したとおりである。

キャリアスタッフ制度の廃止については、控訴人らが属する通信労組に対し、退職・再雇用制度と一連のものとして5回にわたり提案を行っており、これについては、通信労組もその組合員である控訴人らも十分認識していた。構造改革を巡る通信労組との団体交渉においてもキャリアスタッフ制度の廃止に論議が及ぶことはなかったし、通信労組からキャリアスタッフ制度の廃止に関する要求書が出されたのは1回のみであり、その要求書に対する会社回答に関する団体交渉においても、通信労組はキャリアスタッフ制度の廃止について言及すらしなかった。平成14年4月30日のキャリアスタッフ制度の廃止以後、通信労組から廃止についての異議や抗議を受けたことはない。

ちなみに、被控訴人の企業内組合として組織率98.9%に及ぶNTT労働組合との間では、平成14年2月15日、キャリアスタッフ制度の廃止について合意に達しているし、制度の廃止に伴う社員への周知については、「構造改革の実施に伴う雇用形態・処遇体系の多様化の実施について」（乙4）により行うとともに、「アウトソーシング会社移行時の労働条件の概要」（乙7）を用いて雇用形態選択者に対して説明することにより、これを行っている。

控訴人らはキャリアスタッフ就業規則の廃止手続を論難するが、被控訴人は、対象となるキャリアスタッフそのものが存在しなくなり、制度を存置しておく必要がないことから、この廃止を決定したのである。上記規則の廃止については社内周知に止め、労働基準監督署に対する廃止の届けはしていないが、このことが同規則廃止の効力を左右するものではない。

ウ キャリアスタッフ制度廃止の有効性

(ア) 労働条件の不利益変更の問題ではない

- a いわゆる労働条件の不利益変更の問題は、就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、あるいは労働者に不利益な労働条件を課すことの是非の問題なのであるから、そこでいう労働条件は、労働基準法15条ないしは同法89条にいう賃金、労働時間、その他就業規則によって既に個別の労働条件になっている労働条件にほかならない。控訴人らが問題とするキャリアスタッフ制度は、定年退職後の再雇用制度であるから上記労働条件に該当するものではない。

定年退職後の従業員を再雇用する制度を設けるか否かは会社の雇用政策の問題であり、専ら経営判断の世界であって、基本的には会社の置かれた状況の下で、裁量の範囲で自由になし得るものである。

- b キャリアスタッフ就業規則は、1年契約の下に採用されたキャリアスタッフの人たちに適用される就業規則であり、それ以上のものではない。控訴人らは、これまでキャリアスタッフ制度の就業規則の適用を受けていなかったのであるから、同制度に関する既得の権利を有していなかったのである。したがって、その廃止により、控訴人らに関して不利益変更の問題が生ずる余地はない。

(イ) 合理性の存在

キャリアスタッフ制度の廃止は被控訴人の構造改革の一環であって、構造改革によって導入された退職再雇用制度（本件制度）により子会社に再雇用された者には、当該子会社で65歳まで勤務できるスキームが用意されているのであるから、従業員にとっての実質的な不利益は存在しない。

(ウ) まとめ

上記(ア)(イ)によれば、キャリアスタッフ制度の廃止には合理性があり、同制度は有効に廃止された。

(2) 争点(2) (被控訴人は、高年雇用安定法9条1項が定める高年齢者雇用確保措置を講じたか)

(被控訴人)

ア 主張の概要

被控訴人は、平成14年5月、地域会社において65歳までの雇用を実現できる退職・再雇用の途(「繰延型」及び「一時金型」と、現状のまま60歳の定年まで被控訴人において勤務することができる「60歳満了型」を社員の自由意思により選択させる雇用形態選択制度(本件制度)を導入した。

本件制度で定められた繰延型・一時金型(なお、平成18年の雇用形態及び処遇体系等の再選択の機会には「退職・再雇成型」と位置付けられたが、以下においては上記名称にかかわらず「再雇成型」と総称する。)による継続雇用は、高年雇用安定法9条1項2号の継続雇用制度に該当するから、被控訴人は同法9条1項の高年齢者雇用確保措置を講じたといえる。

イ 原判決の引用等

再雇成型による継続雇用が高年雇用安定法9条1項2号の継続雇用制度に該当すると解すべき理由は、次のウで当審における被控訴人の主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」の第2の4(2)「(被告)」(原判決27頁末行から33頁18行目まで)のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決31頁24行目の「約99%」を「98.9%」と改める。

ウ 当審における被控訴人の主張

(ア) 本件制度に対する控訴人らの批判

控訴人らは、本件制度の下で再雇成型を選んだ場合には、60歳満了型を選んだ場合と比較して著しく労働条件が低下するなどとして、再雇成型を批判する。しかし、控訴人らは、再雇成型を選ばなかったのでは

るから、このような批判は被控訴人の労務政策を非難するものにすぎず失当である。

(イ) 控訴人らの批判に理由がないこと

- a 念のため、控訴人らの批判に理由がないことを明らかにするに、そもそも労働条件の切り下げになるか否かは変更される労働条件の全ての要素を総合的に判断して決めるべきであり、控訴人らのように賃金総額の比較だけを取り上げて決めるべきではない。
- b 勤務地について、再雇用型選択者は構造改革によってアウトソーシング会社に切り出された業務とともにアウトソーシング会社に再雇用されるのであるから、基本的には、退職前に就労していた職場で従来どおりの業務に従事することができる。これに対し、60歳満了型選択者は、それまで従事していた業務がアウトソーシング会社に切り出された結果、被控訴人に残されることとなった業務に従事することとなるが、平成14年の構造改革時に関しては、その主な業務はいわゆるソリューション業務であり、いきおい大阪、名古屋といった大都市圏に集中し、従来の業務や勤務場所を離れざるを得なくなる場合が少なくない。このことは、雇用形態の選択に当たり、賃金水準と同様に極めて重要な要素である。
- c 賃金額について、再雇用型選択者の受領する賃金総額が60歳満了型選択者の受領する賃金総額より少なくなることがあることは否定しない。控訴人らはこの差額を159万円と主張するが、そもそも総額で8000万円前後になる両者の賃金総額を比較することは、その後の再雇用先での能力の発揮度による昇格昇給の違いや、契約社員となった後の勤務条件によって異なることもあるから、一概にこれを比較することは困難である。

再雇用型選択者は50歳で被控訴人を退職するので、その時点で被

控訴人からの退職金を得ることができるとともに、再雇用先で60歳の定年を迎えると、再雇用先においても再雇用先での継続勤務に対する退職金を得ることができる。50歳で退職した場合の退職金の額は、再雇用先での退職金を加算しても、60歳の定年まで勤続した場合の退職金より低額ではあるが、50歳時点で退職金として一定のまとまった金銭を得られることは現実問題として十分に魅力的なことであるし、再雇用先でも60歳で退職金を得られることは、資金の活用方法やライフプランの選択肢が広がることになる。また、時間の経過を考慮すると、50歳で受領した退職金を10年間運用することも可能なのであるから、159万円の差額が生ずるからといって、これを著しい労働条件の切り下げとするのは正しい評価ではない。

d 控訴人らは、雇用形態の選択の際に、被控訴人が従業員に対して再雇用型を選択するよう強要、脅しを行い、その自由な意思に基づく選択の機会を保障しなかったと主張するが、被控訴人がそのような強要、脅しを行った事実はない。

のみならず、再雇用型が高年雇用安定法9条1項2号の継続雇用制度に該当することは前記のとおりであり、継続雇用制度を選択することを強要することが継続雇用制度を義務付けた高年雇用安定法9条に違反するなどというのは論理矛盾であり、主張自体失当である。

(控訴人ら)

ア 主張の大要

再雇用型は高年雇用安定法9条1項2号の継続雇用制度に該当しない。したがって、被控訴人が同法9条1項の高年齢者雇用確保措置を講じたとはいえない。

イ 原判決の引用等

再雇用型が高年雇用安定法9条1項2号の継続雇用制度に該当しないと

解すべき理由は、次のウで当審における控訴人らの主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」の第2の4(2)「(原告ら)」(原判決22頁3行目から同27頁24行目まで)のとおりであるから、これを引用する。

ただし、原判決24頁3行目の「47条」を「48条」と、同行の「会社の業務の」を「会社の業務上の」と、同4行目の「48条」を「49条1項」とそれぞれ改める。

ウ 当審における控訴人らの主張

(ア) 再雇用型の労働条件は著しい労働条件の切り下げに当たり、高年雇用安定法の趣旨に反すること

高年雇用安定法は、同法9条1項2号の継続雇用制度にいかなる内容が含まれるべきかについて明記していないが、その制度の内容が65歳までの安定した雇用を実質的に確保するという同法9条の趣旨を没却するようなものである場合には、同法9条に違反することにより、あるいは公序良俗に反するものとして、その効力を否定される。

本件制度における再雇用型とは、被控訴人を50歳で退職し、関連子会社に再雇用され、従前より賃金水準が20ないし30%ダウンすることを同意した従業員のみが、被控訴人の関連子会社で継続して雇用されるというものである。再雇用型選択者が受領する賃金総額は、その労働期間が60歳満了型選択者の労働期間より5年も長いにもかかわらず、60歳満了型選択者が受領する賃金総額より159万円少ない(甲12の1~3)。このような労働条件の切り下げを、多少の不利益などと矮小化することは許されない。

再雇用型選択者は、早期に退職金を受領することにより、ローンの支払や子供の教育費用に充てることができるという被控訴人の指摘する事実を考慮しても、総賃金額の減少という労働条件の切り下げの事実は補填されない。

(イ) 再雇用型の選択が労働者の自由な意思に基づいてされていないこと

被控訴人は、本件制度の導入に当たり、組合員となりうる者の98.9%で組織されるNTT労働組合との間で合意ができていたこと、平成14年の構造改革当時、選択対象者の98.4%の者が再雇用型を選択したことをもって、本件制度が高年安定法の趣旨に合致した継続雇用制度に該当すると主張する。

ところで、再雇用型を選択すれば、60歳満了型を選択するより5年間も多く働くことになるにもかかわらず、総賃金額は159万円も下回ることからすると、合理的な判断力を有する従業員であれば60歳満了型を選択するはずである。それにもかかわらず、98.4%の対象従業員が再雇用型を選択したというのであれば、その選択には自由な意思に基づく合理的判断の形成を妨げる外的要因が存在したと考えるのが自然である。

本件制度では、従業員が再雇用型を選択しなかった場合には、当該従業員は異職種遠距離配転があり得る60歳満了型を選択したとみなされる。被控訴人においては、従来から、入社後同じ職種の業務を同じ職場で行っており、異職種遠距離配転は従業員の同意がない限り実施されることがなかった。しかるに、被控訴人は、いわゆる構造改革により、再雇用型を選択しない従業員は60歳満了型を選択したものとみなし、異職種遠距離配転を命ずるデメリットを強制するという脅しにより、再雇用型の選択を強要したのである。

(3) 争点(3) (控訴人らは現在も被控訴人の従業員の地位にあるか)

(控訴人ら)

ア 主張の概要

高年雇用安定法には私法的効力があり、同法9条1項の高年齢者雇用確保措置を講じない事業主は、希望する従業員全員を65歳まで雇用する義

務を負う。

被控訴人が上記高年齢者雇用確保措置を講じていないことは争点(2)のとおりであるから、被控訴人の60歳定年制は無効であり、したがって、控訴人らは現在も被控訴人の従業員の状態にある。

イ 原判決の引用

高年雇用安定法の私法的効力に関する主張は、原判決の「事実及び理由」の第2の4(1)「(原告ら)」のア(原判決15頁24行目から同18頁末行まで)の、定年制の無効に関する主張は、同イ(ア)(原判決19頁2行目から同11行目まで)及び同(3)「(原告ら)」のうち原判決33頁22行目から同34頁5行目までの部分のとおりであるから、これを引用する。

(被控訴人)

ア 主張の概要

高年雇用安定法は9条1項の高年齢者雇用確保措置をあくまでも公法上の義務にとどめており、同法に私法的効力はない。したがって、控訴人らの主張は理由がない。

イ 原判決の引用

高年雇用安定法の私法的効力に関する主張は、原判決の「事実及び理由」の第2の4(1)「(被告)」のア(原判決19頁23行目から同21頁19行目まで)の、定年制の無効に関する主張は、同(3)「(被告)」のうち原判決34頁23行目から同35頁2行目までの部分のとおりであるから、これを引用する。

- (4) 争点(4) (被控訴人が高年雇用安定法9条1項の高年齢者雇用確保措置を講じないことが、控訴人らに対する不法行為又は労働契約上の債務不履行となるか)

(控訴人ら)

ア 主張の概要

高年雇用安定法には私法的効力があり、同法9条1項の高年齢者雇用確保措置を講じない事業主は、従業員に対して不法行為責任又は労働契約上の債務不履行責任がある。

被控訴人が上記高年齢者雇用確保措置を講じていないことは争点(2)のとおりであるから、被控訴人は、控訴人らに対する不法行為責任又は債務不履行責任を免れない。

イ 原判決の引用

高年雇用安定法の私法的効力に関する主張は、前記(3)(控訴人ら)イで原判決を引用したとおりであり、不法行為及び債務不履行の成立に関する主張は、次のウで当審での控訴人らの主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」の第2の4(1)(原告ら)のイ(イ)(原判決19頁12行目から同20行目まで)及び同(5)(原告ら)のア(原判決35頁25行目から36頁5行目まで)のとおりであるから、これを引用する。

ウ 当審における控訴人らの主張

被控訴人のキャリアスタッフ制度においては、従業員は、希望すれば健康上問題がない限り65歳まで雇用契約が更新されるとされていたから、甲事件控訴人らは63歳まで、乙事件控訴人らは64歳まで継続して雇用される高度の蓋然性を有していた。しかるに、被控訴人は、高年雇用安定法9条1項の高年齢者雇用確保措置を講じなかったため、甲事件控訴人らは63歳まで、乙事件控訴人らは64歳まで継続して雇用される権利を違法に侵害された。

(被控訴人)

ア 主張の概要

高年雇用安定法には私法的効力はなく、同法9条1項の高年齢者雇用確保措置を講じない事業主が、そのことにより従業員に対して不法行為責任

又は労働契約上の債務不履行責任を負うことはない。

イ 原判決の引用

高年雇用安定法の私法的効力に関する主張は、前記(3)(被控訴人)イで原判決を引用したとおりであり、不法行為及び債務不履行の成立に関する主張は、原判決の「事実及び理由」の第2の4(1)(被告)のイ(原判決21頁20行目から同22行目まで)及び同(5)(被告)のうち原判決37頁3行目から同6行目までに記載のとおりであるから、これを引用する。

ウ 当審における控訴人らの主張に対する認否
争う。

(5) 争点(5)(貸金額・損害額)について
(控訴人ら)

ア 第1順位請求にかかる賃金の主張

控訴人らは、キャリアスタッフとして被控訴人に勤務することにより、少なくとも月額18万9000円の賃金を得ることができるから、平成19年4月から5年が経過するまで(甲事件控訴人ら)、平成20年4月から5年が経過するまで(乙事件控訴人ら)、毎月20日限り、同額の賃金を請求することができる。

イ 第2順位請求にかかる賃金、損害の主張

(ア) 賃金

甲事件控訴人らは、被控訴人によって退職扱いとされた日の直近3か月において、原判決添付別紙1の原告名欄に記載の者ごとに給与額(平成19年)1月分、2月分、3月分欄記載の給与を得ており、その3か月平均は請求額欄記載のとおりである。よって、甲事件控訴人らは、平成19年4月から本判決確定の日まで、毎月20日限り、1か月あたりそれぞれ上記請求額欄記載の金額の賃金請求権を有する。

乙事件控訴人らは、被控訴人によって退職扱いとされた日の直近3か月において、原判決添付別紙2の原告氏名欄に記載の者ごとに直近3か月の平均支給額の1月分、2月分、3月分欄記載の給与を得ており、その3か月平均は請求額欄記載のとおりである。よって、乙事件控訴人らは、平成20年4月から本判決確定の日まで、毎月20日限り、1か月あたりそれぞれ上記請求額欄記載の金額の賃金請求権を有する。

(イ) 不法行為に基づく損害（弁護士費用）

被控訴人が控訴人らの従業員としての地位を否認することは違法であり、控訴人らに対する不法行為に当たる。

このため、控訴人らは弁護士に依頼して本訴を追行せざるを得なかったが、そのために要した弁護士費用は被控訴人の上記不法行為と相当因果関係がある控訴人らの損害である。その額は、甲事件控訴人らはそれぞれ70万円、乙事件控訴人らはそれぞれ90万円である。

ウ 第3順位請求にかかる損害の主張

(ア) 賃金相当損害金

被控訴人が高年雇用安定法9条1項の高年齢者雇用確保措置を講じないことにより、甲事件控訴人らは定年退職の日から3年間、乙事件控訴人らは定年退職の日から4年間、少なくとも被控訴人の子会社で採用されている継続雇用制度の賃金である年間226万8000円の損害を被った。

すなわち、甲事件控訴人らの賃金相当損害金はそれぞれ680万4000円を下らず、乙事件控訴人らの賃金相当損害金はそれぞれ907万2000円を下らない。

(イ) 弁護士費用

本訴に要する弁護士費用の額は、甲事件控訴人らはそれぞれ60万円、乙事件控訴人らはそれぞれ90万円である。

(ウ) 慰謝料

前記(4)の控訴人らの主張ウの行為により、控訴人らが被った精神的苦痛を金銭に評価すれば、それぞれ500万円を下らない。

(エ) 小括

以上によれば、被控訴人の不法行為又は債務不履行により、甲事件控訴人らは、それぞれ貸金相当損害金680万4000円、弁護士費用60万円及び慰謝料500万円の合計1240万4000円の損害を被った。甲事件控訴人らは、それぞれ本訴において、うち金740万4000円を請求する。

また、乙事件控訴人らは、それぞれ貸金相当損害金907万2000円、弁護士費用90万円及び慰謝料500万円の合計1497万2000円の損害を被った。乙事件控訴人らは、それぞれ本訴において、うち997万2000円を請求する。

(被控訴人)

いずれも争う。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

(1) 概要（原判決の引用）

次の(2)のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」の第3の1（原判決37頁8行目から同45頁7行目まで）のとおりであるから、これを引用する。

(2) 原判決の補正

- ア 原判決40頁25行目の「定めた」の次に「(4条の3)」を加える。
- イ 同41頁10行目の「上記キで記載した4条の2」を「上記クで記載した4条の2」と改める。
- ウ 同25・26行目の「今後の高年齢者雇用対策に関する研究会」を「今

後の高年者雇用対策に関する研究会」と改める。

2 争点(1) (キャリアスタッフ制度に基づく従業員としての地位) の検討

(1) キャリアスタッフ制度の概要等

キャリアスタッフ制度の概要は、前記前提事実において引用した原判決が認定するとおりである(原判決8頁2行目から同9頁14行目まで)。そして、上記認定事実、証拠(甲59, 乙8, 9, 30, 34の1~5)及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア キャリアスタッフ制度は、年金支給開始年齢の引き上げの動向、定年退職した後も働きたいという社員ニーズ、経営環境の変化及び高年齢者の雇用に対する社会的要請等に対応することを目的としたものであり、被控訴人を定年退職した社員(出向者が会社に復帰して定年退職する場合を含む。)又は被控訴人からグループ会社に転籍し定年退職した社員について、上記の目的に基づき期間を定めて被控訴人に再雇用する制度である(臨時雇として被控訴人に再雇用する場合を除く。)

イ 被控訴人は、キャリアスタッフの採用に当たり、予め対象社員等(定年退職前の社員等)に対し、再雇用意向把握調書を作成させて、再雇用の希望の有無、希望する場合は希望する勤務先、業務、就業パターン等を把握していた。一方、キャリアスタッフに応募する社員等には、応募時に、再雇用の希望を有する旨、希望する勤務先、業務、就業パターン等を記載した再雇用応募用紙を被控訴人に提出させていた。

そして、被控訴人は、会社の募集する業務、勤務場所において勤務可能で、健康に問題がない者をキャリアスタッフとして選考し、業務上の必要性、本人の希望等を総合的に勘案して、具体的業務内容、勤務場所、就業パターンを決定してキャリアスタッフを採用していた。

被控訴人は、キャリアスタッフとしての採用内定者にはキャリアスタッフ内定通知書を交付した上、正式に採用する際にキャリアスタッフ雇用通

知書を交付し、不採用とした者には不採用通知書を交付していた。

ウ したがって、キャリアスタッフとして採用される場合の労働条件は、定年退職前の労働条件と異なることになるのは当然であり、勤務場所、業務内容も異なる場合もあるし、退職前の社員等がキャリアスタッフに応募したとしても、被控訴人が希望する条件に該当しない場合には採用されないこともあった。

このように、キャリアスタッフ制度は、定年退職前の社員等からのキャリアスタッフへの応募行為と、被控訴人のキャリアスタッフへの採用決定という手続を経るものであり、あくまでも、被控訴人には、キャリアスタッフに応募してきた定年退職前の社員等について、キャリアスタッフとして再雇用するか否かについて、採用の自由が留保されていたものである。

すなわち、キャリアスタッフ制度は、定年退職前の社員等がキャリアスタッフとしての再雇用を希望すれば、誰でもが希望どおりの職場で従前どおりの労働条件で、定年退職後もそのまま働き続けられる制度ではなかったのである。

(2) キャリアスタッフとしての地位

以上によれば、キャリアスタッフ制度とは、60歳の定年退職直前の社員等であって、引き続き被控訴人に再雇用されることを希望する者が、被控訴人に対してキャリアスタッフとしての再雇用を申し込み、被控訴人は、会社の募集する業務、勤務場所において勤務可能で、健康に問題がない者を選考し、業務上の必要性、本人の希望等を総合的に勘案してこれをキャリアスタッフとして採用することを決定し、これにより当該社員等と被控訴人との間の雇用関係を改めて創設する制度である。同制度の下においては、60歳に到達して被控訴人を定年退職した社員等が、当然に引き続きキャリアスタッフとして被控訴人の従業員としての地位を取得するものではない。

本件において、控訴人らが、60歳定年退職直前は勿論のこと、定年に到

達してからも、被控訴人に対し、キャリアスタッフとしての再雇用を申し込んだ事実又は被控訴人が控訴人らをキャリアスタッフとして採用した事実はいずれも認められない（控訴人らも、これらの事実を主張しているものではない。）。したがって、キャリアスタッフ制度の廃止の効力の如何、あるいはキャリアスタッフ就業規則の廃止の効力の如何にかかわらず、控訴人らがキャリアスタッフとして雇用された事実は認められないというほかない。

よって、控訴人らが、キャリアスタッフとして、被控訴人の従業員の地位にあると認めることはできない。

3 争点(2)（被控訴人は、高年雇用安定法9条1項の高年齢者雇用確保措置を講じたか。）の検討

(1) はじめに

高年雇用安定法9条1項は、65歳未満の定年の定めをしている事業主は高年齢者雇用確保措置を講じなければならないと定めるところ、その高年齢者雇用確保措置とは、①当該定年の引き上げ（同項1号）、②継続雇用制度の導入（同項2号）、③当該定年の廃止（同項3号）のいずれかである。

被控訴人における定年の定めは60歳であるから（前提事実で引用した原判決8頁12～14行目まで）、被控訴人は高年雇用安定法9条1項がいう事業主に当たるものであるところ、被控訴人は上記①③のいずれの措置も講じていない（争いが無い）。

被控訴人がいわゆる構造改革に伴い導入した雇用形態選択制度たる本件制度においては、再雇用型（繰延型・一時金型）という雇用形態が準備されていたが、これは平成15年3月31日の時点において51歳以上である者が平成14年4月30日に被控訴人を退職し、同年5月1日に地域会社に再雇用され、60歳定年制により60歳まで勤務した後、それ以降は最長65歳までキャリアスタッフ制度類似の枠組み（雇用終了日及び更新を含む。）で契約社員として地域会社に再雇用される制度である（前記前提事実で引用し

た原判決10頁6行目～12頁6行目まで)。

被控訴人はこの再雇用型を上記②の継続雇用制度たる高年齢者雇用確保措置に該当すると主張するのに対し、控訴人らはこれを否認するので、以下に検討する。

(2) 高年雇用安定法が定める継続雇用制度の制度枠組み

前記1で原判決を引用して認定した高年雇用安定法の制定及び改正経緯を踏まえると、同法9条の趣旨は、高年齢者の60歳以後の安定した雇用を確保するための措置を講じることによって、年金支給開始年齢までの間における高年齢者の雇用を確保するとともに、高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことを可能とする労働環境を実現することにあると解される。

ところで、同法9条の改正の基礎となった平成16年建議の内容や同条の改正経緯、同条1項が同項各号の措置に伴う労働契約の内容等については規定していないこと、同条2項が事業主と労働組合等との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ることを許容していることを踏まえると、同条は、上記の趣旨に反しない限り、各事業主がその実情に応じて多様かつ柔軟な措置を講ずることを許容していると解するのが相当であり、また、同条で定める雇用確保措置によって確保されるべき雇用の形態は、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用であることを要せず、同希望や事業主の実情等を踏まえた常用雇用や短時間勤務、隔日勤務等の多様な雇用形態を含むと解するのが相当である。

(3) 控訴人らの主張の検討

ア 地域会社での雇用、保障の不存在

(ア) 控訴人らは、①本件制度の再雇用型は地域会社の従業員を継続雇用するに過ぎない、②地域会社の契約社員制度は、会社の業務上の必要性がある場合に更新されるものであり、労働者が希望した場合に65歳まで

雇用することを保障していない等と指摘して、再雇用型は高年雇用安定法9条1項2号の継続雇用制度にあたらないと主張する。

(イ) 当裁判所も、原判決と同様、控訴人らの上記(ア)の①②の主張はいずれも理由がないと判断するが、その理由は、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」の第3の2(2)イ(ア)イ(原判決49頁8行目から同51頁12行目まで)のとおりであるから、これを引用する。

a 原判決50頁3行目の「同号が『事業主に対して』を「同1項が『事業主は、』と改める。

b 同20行目の「とはいえず」から同21行目までを「とはいえない。」と改める。

c 同22行目の「原告らの上記第2の4ウの主張について」を「雇用の保障について」と改める。

d 同51頁6・7行目の「キャリアスタッフ制度と同様に」を削り、同9行目の「扱いとなっており」から同11行目までを「扱いとなっていることに照らすと、控訴人らの上記指摘が、本件制度を高年雇用安定法9条1項2号の継続雇用制度にあたると解することの妨げとなるものではない。」と改める。

イ 労働条件の切り下げ（賃金等の減少）

(ア) 控訴人らの主張

控訴人らは、再雇用型を選択した従業員が転籍先の地域会社で受領する賃金は、転籍前の賃金から20ないし30%ダウンすること、また、当該従業員が受領する賃金総額は、その労働期間が60歳満了型選択者の労働期間より5年も長いにもかかわらず、60歳満了型選択者が受領する賃金総額より159万円少ないことなどを指摘して、かかる労働条件の低下を伴う再雇用型は、高年雇用安定法9条1項2号の継続雇用制度にあたらないと主張するので、以下、検討する。

(イ) 再雇用型選択時の賃金等の減少

- a 被控訴人が平成18年の雇用選択時に作成した地域会社の月例給与等試算（概算額）調書（甲12の1～3）及び弁論の全趣旨によれば、平成18年9月時点で被控訴人に勤務する従業員が再雇用型を選択して地域水準率が80%の大阪府（大阪市を除く）の地域会社に転籍した場合、月例給与は約2割減少すること、65歳の退職時まで地域会社に勤務した場合の生涯獲得収入額は8596万円であり、これは60歳満了型を選択して60歳まで被控訴人会社に勤務した場合の生涯獲得収入額である8625万円より29万円少なくなるなどとする試算が存在することが認められる。

上記試算においては、再雇用型の選択の場合には月4時間の時間外労働を行うことが予定されているのに対して、60歳満了型の選択の場合はこれが予定されておらず、仮に再雇用型の選択の場合にも時間外労働を予定しないとすれば、当該従業員が再雇用型を選択した場合の生涯獲得収入額は8466万円となり、60歳満了型を選択した場合のそれより159万円少ないことになる。

- b 以上は一定の条件を前提とした上での試算であり、昇格・昇進、制度変更、業績評価結果等の条件が変われば、試算結果も異なるものになるであろうことは容易に推認できるものの、上記調書は被控訴人が自ら試算して従業員に交付したものであり、一定の条件下ではあるものの、再雇用型及び60歳満了型を選択した場合の獲得収入モデルとして、信用性が高いと考えられる。

すなわち、本件制度の下で従業員が再雇用型を選択した場合には、60歳満了型を選択した場合と比べて、月例給与は転籍先の地域水準率にもよるが概ね20から30%の減少となり、かつ、労働期間は60歳満了型より5年も長いにもかかわらず、一般的に選択の時から雇

