

平成28年8月25日判決言渡

平成26年(ワ)第20147号 慰謝料請求事件(以下「第1事件」という。)

平成26年(ワ)第22065号 年齢の差別による賃金の返還及びに損害賠償請求事件(以下「第2事件」という。)

### 主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

### 事実及び理由

#### 第1 請求

##### 1 第1事件

被告は、原告に対し、200万円を支払え。

##### 2 第2事件

被告は、原告に対し、400万円を支払え。

#### 第2 事案の概要

第1事件は、被告と期間の定めのある雇用契約を締結していた原告が、被告の安全配慮義務違反により損害を被った旨を主張して、被告に対し、不法行為又は債務不履行に基づき、慰謝料の支払を請求した事案である。

第2事件は、原告が、同じ内容の仕事をしている被告の従業員のうち、原告を含む満60歳以上の者の賃金額が、満60歳に達しない者の賃金額よりも合理的な理由なく低く定められており、これにより損害を被った旨を主張して、不法行為に基づき、原告が得られなかった賃金の差額相当分及び慰謝料の支払を請求した事案である。

##### 1 争いのない事実等(掲記の証拠等により容易に認定できる事実を含む。)

- (1) 被告は、自家用自動車管理業及びこれに付帯する一切の事業を行うことを業とする株式会社である(乙1、弁論の全趣旨)。

自家用自動車管理業とは、企業等が保有する自家用自動車(役員車等)

の運行管理に関する業務全般を、当該企業等から受託する事業である（乙1，弁論の全趣旨）。

原告は，昭和22年▲月▲日生まれの男性である（甲3，弁論の全趣旨）。

(2) 被告は，自家用自動車管理業を行うため，車両管理者（被告が受託した自家用自動車管理業に専門的に従事する社員）として，満60歳に達するまでの者を雇用する形態として，専任社員と専任嘱託契約社員とを設けている。被告において満60歳に達するまでの者を専任嘱託契約社員として採用した例はごく僅かであり，現在，被告に在籍している専任嘱託契約社員は，全て満60歳以上である。また，被告は，車両管理者として，満60歳以上の者を雇用するに際しては，契約期間の定めのある，再雇用嘱託又は専任嘱託契約社員として雇用している。（弁論の全趣旨）

専任社員とは，満60歳に達した日（誕生日の前日）をもって定年退職日とする期間の定めのない雇用契約関係にある社員をいう。専任社員は，被告におけるいわゆる正社員に当たる。（乙15，弁論の全趣旨）

専任嘱託契約社員とは，原則として満65歳に達した日をもって最終雇用期間の終期とする期間の定めのある雇用契約関係にある社員をいう（乙13の1・2）。

専任社員は，被告において車両管理者の職務を担当する従業員の中でも中核的な存在であり，平成26年7月1日現在で，車両管理者の職務を担当する被告の従業員914人のうち，557人を占める。再雇用嘱託は，同日現在で，上記914人のうち282人であり，専任嘱託契約社員は，同日現在で，上記914人のうち56人である。（弁論の全趣旨）

(3) 被告と学校法人A学院（以下「A学院」という。）とは，平成3年4

月1日付けで、A学院を委託者、被告を受託者として、A学院が保有する自家用自動車について、点検、保管、運転その他運行管理全般を行うことを内容とする業務委託契約を締結し、以後、現在まで、上記契約を更新して継続している。被告は、現在まで、上記契約に基づき、A学院の保有する自家用自動車の運行管理全般を受託している。（乙24の1から5まで、弁論の全趣旨）

(4) 原告は、平成19年8月頃に株式会社Bを定年退職し、以後同社との間で有期雇用契約を締結して同社に勤務していたところ、平成20年2月頃、被告の求人募集に応募し、被告との間で、同年3月11日付けで、契約期間を同日から同年▲月▲日までとして、原告を専任嘱託契約社員とする雇用契約を締結した（甲18、乙2の1・2、弁論の全趣旨）。

原告と被告は、同月▲日に同日から1年間を契約期間として上記契約を更新し、以後、平成25年まで毎年、1年間を契約期間として上記契約を更新した。原告は、平成26年▲月▲日、上記更新後の契約の契約期間の満了をもって、被告を退職した。（甲17、乙3の1から乙8の2まで、弁論の全趣旨）

原告は、上記契約の存続中、研修、前任者からの引継ぎを経た上、平成20年4月1日から平成26年7月4日まで、被告の車両管理者として、主として、被告がA学院から上記(3)の業務委託契約に基づいて受託したA学院保有の自家用自動車に係る点検、保管、運転等の仕事全般を担当していた（以下、A学院保有の自家用自動車のうち、原告が車両管理者として点検等の業務を担当していたものを総称して「本件自動車」という。）（乙94の6の1・2、弁論の全趣旨）。

## 2 争点及びこれに関する当事者の主張

(1) 原告がけいれんを起こしたことに係る被告の安全配慮義務違反の有

無

(原告の主張)

ア 原告は、平成23年8月3日午前8時過ぎ頃から、しゃっくりを催すようになった。上記しゃっくりは時間の経過とともに激しくなり、やがてけいれんを起こすようになった。このため、原告は、被告に電話をかけて指示を仰いだ。

このような場合、被告は、原告に対し、本件自動車の運行を中止するよう指示すべきであった。しかし、被告のC取締役は、原告に対し、A学院の担当者であるDと相談してどうするかを決めるようになどと、現場で判断するよう指示した。

また、原告は、C取締役に対し、上記電話の際、翌日からの原告の業務につき代務を準備するよう依頼したところ、C取締役は、原告に対し、代務者がいないことを理由に、できることなら原告に仕事を頼みたい旨を申し入れた。

イ 原告は、平成25年3月26日及び同年8月19日にも、本件自動車の運転中に、過重労働が原因と考えられるけいれんを起こした。

原告は、上記両日のいずれの際にも被告に連絡したが、担当部署は既に業務を終えており連絡がつかなかった。原告は、被告の緊急連絡先である担当者の携帯電話に電話をかけたが、当該担当者は家族と食事中で原告からの電話に気付かなかった。

(被告の主張)

ア 原告が、平成23年8月3日、C取締役に電話で報告を行い、C取締役が原告に直接指示をしたという事実はない。

原告は、同日、原告の上司に当たるEに電話をかけ、しゃっくりみたいなものが出てくる、しゃべれなくなるなどと報告した。これを受け、Eは、原告に対し、上記Dに事情を告げて病院に行くように指示をした。

本件自動車を専用するA学院の役員は翌日である同月4日から夏季休暇に入ることから、被告とA学院は、同日から同月28日までの間、本件自動車に係る運行管理を行わないことを合意しており、これに合わせ、原告と被告は、同月4日から同月28日までの間、原告を休日扱いとすることを合意していた。現実にも、上記期間中、被告は本件自動車に係る運行管理を行わず、原告は被告に出勤していない。

イ 原告は、平成25年3月26日の本件自動車の運行業務が終了した後、自宅に戻ってから初めて被告に電話した旨供述するが、かかる原告の供述内容を前提にすれば、被告に安全配慮義務違反は存在しない。

また、原告が、被告に対し、同年8月19日にけいれんを起こした旨の報告をしたことはない。

(2) 原告が被告の安全配慮義務違反によって被った損害

(原告の主張)

原告は、被告の安全配慮義務違反により、死の恐怖を味わわされ、また、この点につき、被告からは何らの支援も受けられず、ねぎらいの言葉をかけられることもなかった。原告は、上記恐怖のため、精神薬をいまだ手放すことができないほどの苦痛を被っている。

原告は、上記苦痛につき、慰謝料として200万円を請求する。

(被告の主張)

争う。

(3) 年齢によって賃金額に差異を設けることが権利侵害となるか

(原告の主張)

車の運転は年齢による賃金の差別にはなじまないところ、被告は、その従業員のうち満60歳に達しない者には、固定給として25万円を支払うが、同従業員のうち満60歳以上の者には、上記固定給のうち8万円をカットし、17万円を支払っている。

雇用者は、性別、雇用形態等にかかわらず、同じ仕事をしている人や、違う仕事でも同じ価値の仕事をしている人に対しては、同じ賃金を支払わなければならない（同一価値労働同一賃金の原則）。同じ価値の仕事とは、その仕事に係る負担、知識、責任や労働条件等が同じと評価される場合をいう。

被告の満60歳代の従業員は、運転の技術や顧客への対応に優れ、経験や地理の知識も豊富であり、60歳未満の従業員よりも賃金を引き下げる合理的な理由はない。

（被告の主張）

ア 同一の使用者に雇用される個々の労働者の賃金額の決定については、私的自治の原則、契約自由の原則が妥当し、個々の労働者に与えられている職務上の権限、職責や個人の業績等を直ちに個々の労働者の処遇に反映されることが要請されているわけではない。使用者が従業員全体に支払う人件費を個々の従業員の間にもどのように賃金として配分するかは、使用者の裁量に属する事柄である。同一価値労働同一賃金の原則は、我が国における実定法上の根拠を欠く。

イ 自家用自動車管理業を営む被告の同業他社をみても、運転業務を担当する従業員につき、満60歳になった辺りを区切りとし、同年齢以上の従業員を雇用する場合には、その年齢に達しない従業員よりも、賃金額を低く設定しているところが大勢を占める。

ウ 一般に、満60歳に達しない者は生活基盤を確立、維持して家族を扶養する必要があることから、満60歳に達しない者に対して満60歳以上の者に対するよりも手厚い待遇をすることには合理性がある。また、被告は、車両管理者の基本給を決定するに当たっては、被告が自家用自動車管理業を安全かつ確実に行うため、責任感と優秀な技能を有し、かつ、健康な若年層及び中年層の車両管理者をより多く擁す

る必要があるという観点から、被告は、若年層及び中年層に対し、高年齢者層に対する場合と比べて手厚い処遇をしている。

高年齢者は様々な健康問題を抱えている場合が少なくなく、また、自動車運転にとって必要な能力、技能等は、加齢とともに低下していく。

エ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「法」という。）は、満65歳までの継続雇用の義務化の段階的な実現を支援するために、労働者の満60歳到達時の賃金額を100として、満60歳以降の賃金額が満60歳到達時の賃金月額 $\times$ 25パーセントを超えて下がった場合には高年齢雇用継続基本給付金を支給するとし、満60歳以降のある月の賃金額が満60歳到達時の賃金月額 $\times$ 61パーセント以下である場合には上記賃金額の15パーセントの、また、満60歳以降のある月の賃金額が満60歳到達時の賃金月額 $\times$ 61パーセントを超えて75パーセント未満である場合には上記賃金額の0パーセントから15パーセントまでの範囲の各金額を支給するものとされており、法は、満60歳以降のある月の賃金額が満60歳到達時の賃金月額 $\times$ 75パーセント未満になることを許容し、これが61パーセントとなることまで想定している。

オ 被告の満60歳を超え満65歳以下の専任嘱託契約社員は、特別支給の老齢厚生年金の受給資格を有している。また、被告以外の他社を定年退職して被告に新規に採用された者は、高年齢雇用継続給付の受給資格を有している。上記専任嘱託契約社員の賃金について、上記年金や上記給付が支給されることを考慮に入れて上記賃金を設定することは、合理的な方法である。

また、被告の満65歳を超える専任嘱託契約社員は、老齢厚生年金の受給資格を有していることが多い。上記専任嘱託契約社員の賃金に

ついて、上記年金が支給されることを考慮に入れて賃金の設定をすることは、合理的な方法である。

カ 原告が被告に在職中に得ていた年収（被告から支給された賃金，高年齢雇用継続給付のうちの高年齢雇用継続基本給付金，在職中の者が支給される老齢厚生年金である在職老齢年金）の概算額と，被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として採用初年度の専任社員。以下「本件想定初年度専任社員等」という。）が被告から支給される1年当たりの賃金の推定額とを，原告と被告との雇用契約の年度ごとに比較すると，別表のとおりである。上記年収の概算額と上記推定額とには差異があるが，満60歳に達しない者と満60歳以上の者との間，また，満60歳に達しない者と満65歳以上の者との間で，それぞれの収入額にかかる差異があることについては，我が国の労働市場の現況や定年後の雇用の状況に鑑みると，法的に十分な合理性が認められる。

キ 被告における満60歳に達するまでの車両管理者の業務の内容と，満60歳以上の車両管理者の業務の内容とは同等である。

もつとも，被告は，被告の車両管理者に対し，同人が担当する受託先や管理車両等について，業務の都合により必要のある場合には異動を命じることができるものとされているところ，上記車両管理者のうち満60歳に達しない者については，被告の業務上の都合により，一方的に異動を命じることもあるのに対し，上記車両管理者のうち満60歳以上の専任嘱託契約社員については，事実上，同人の責めに帰すべき事情がない限り，同人の個別の承諾がなければ，上記担当を変更していない。

また，本件自動車はA学院の特定の役員の専用の車両であるため，原告の1日の労働時間には手待ち時間が多く，本件自動車に係る運転

業務は1日当たり1時間強から4時間弱までであることがほとんどであった。これに対し、被告の満60歳に達しない車両管理者（主として専任社員）は、金融機関等、社有車を利用する時間が長い委託者の車両を担当していることが少なくなく、その1日の運転時間が原告の1日の運転時間よりも長いことが多い。

(4) 年齢による賃金額の差異によって原告が被った損害

(原告の主張)

被告の満60歳に達しない従業員と比べて、原告は賃金を1か月当たり8万円カットされており、2年間で合計192万円カットされている。また、これにより原告の残業単価も下げられている。

これらを合わせると、原告の被った損害額は200万円を優に超える。

また、原告は、上述の不当な8万円カットにつき、慰謝料として、200万円を請求する。

(被告の主張)

争う。

### 第3 当裁判所の判断

1 原告がけいれんを起こしたことに係る被告の安全配慮義務違反について

(1) 平成23年8月3日の安全配慮義務違反について

ア 当事者間に争いのない事実、証拠（甲2、20、26、乙18の1・2、乙46の3、乙47の1、証人E）及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実が認められる（いずれも平成23年8月3日の出来事であるから、日付の記載を省略する。）。この認定に反する証拠は、その限度で採用できない。

(ア) 原告は、午前8時頃からしゃっくりを継続して催すようになった。かかるしゃっくりは一旦は収まったものの、原告は、昼頃には、再度しゃっくりや震え、けいれんなどの身体の異変を感じるように

なった。

(イ) 原告は、午後0時20分頃、その当時原告の上司であったEに電話をかけ、しゃっくりが出てしゃべることができなくなる、体が硬直するなどと報告した。これに対し、Eは、早く病院に行くように指示した。

また、Eは、原告が午後3時から本件自動車の車両管理者として送迎業務に従事する予定であったことから、上記電話の際、原告に対し、上記業務についてはA学院の担当者であるDと相談するように指示をした。

(ウ) Eは、上記(イ)の電話の後、午後3時までに原告から新たな連絡がなかったことから、原告は結果的に上記業務を無事に行うことができたものと考えていた。

(エ) 原告は、午後2時30分頃から午後3時30分頃まで、送迎業務を行った。その後、原告は、午後3時50分頃に車を車庫に止め、車両管理者としての業務を終了した。

原告は、原告の娘に電話をかけて上記車庫まで迎えに来てもらった上、F脳神経外科を受診した。

(オ) 原告は、午後6時40分頃、被告に電話をかけてEと話をした。その際、Eは、原告の体調が悪そうであるという印象を持たなかった。

イ また、上記アにおいて認定した各事実に加え、証拠(乙18の1、証人E)によれば、Eは、午後0時20分頃の電話において、体が硬直する旨の原告の訴えを聴取し、これをメモしたが、その後、体が硬直する旨の記載の上にこれを抹消する趣旨で棒線を記載したこと、原告は午後2時30分頃から予定されていた送迎業務を現実に行うことができたこと、原告は午後0時20分頃に被告に電話をかけた後午後

6時40分頃に被告に再度電話をかけるまでの間、被告に連絡を取らなかったことの各事実が認められる。

これらの事実を照らせば、原告が原告主張のようなけいれんを発症していたとしても、その程度は、原告が予定されていた業務を遂行することを不可能にするまでのものではなく、かつ、これを踏まえ、原告も、被告に対し、午後0時20分頃、身体の異変を報告したものの、被告の担当者が即座に原告の下に向かわなければならないほどの切迫した状況である旨を述べてはいなかったものと認めるのが相当である。この認定を覆すに足りる証拠は見当たらない。

ウ 以上に照らせば、上記アのとおり、原告はEに対して午後0時20分頃に原告の体調の異変を報告し、Eは原告に対して早く病院に行くように指示したというのであるが、かかるEの行動により、被告は、当時行うべき適切な対応を行ったものというべきである。

(2) 平成25年3月26日の安全配慮義務違反について

ア 原告は、その陳述書（甲20、26）において、原告は平成25年3月26日の勤務中にけいれんを起こし、上記勤務の終了後に原告の自宅に帰った後、被告所定の勤務時間終了後に、被告や被告の担当者に電話をしたが誰も応答しなかった旨を供述する。

イ しかし、原告の上記供述の内容のうち、原告が平成25年3月26日の勤務終了後に被告や被告の担当者に電話したことを裏付けるに足りる的確な証拠はなく、原告主張の電話をした事実を認めることは困難である。

また、仮に原告主張の電話がされており、かつ被告の担当者等がこれに応答していなかったとしても、その電話は原告が同日の勤務を終え自宅に戻った後にされたものであるから、被告の担当者等がこれに応答しなかったからといって、被告が適切な対応をしなかったとまで

は直ちにいけないというべきである。

かえって、証拠（甲 1 2，乙 8 1 の 3・4，乙 8 4 の 2 2・2 3・2 5，乙 8 5 の 1・2）及び弁論の全趣旨によれば，被告は，原告が上記電話をかけたと主張する平成 2 5 年 3 月 2 6 日の翌日，体に震えが出たので病院での検査を受けるために同日休暇を取得したい旨の連絡を受けてこれを許可し，さらに，上記検査の結果を踏まえ，原告に対し，同月 2 8 日及び同月 3 0 日から同年 4 月 2 日までの休暇の取得を承認したことが認められる。

ウ 以上に照らせば，原告の上記アの供述の内容をもって，被告に安全配慮義務違反があったと認めることはできない。

(3) 平成 2 5 年 8 月 1 9 日の安全配慮義務違反について

ア 原告は，その陳述書（甲 2 6）において，原告は平成 2 5 年 8 月 1 9 日に本件自動車を運転して A 学院の学長をその自宅まで送る途中にけいれんを起こした旨，これを受けて原告は被告に電話をかけたが皆退社していて電話が通じず，また，被告の担当者である G に電話したが応答しなかった旨，原告は，上記学長を自宅まで送り届け，本件自動車を車庫に止めて原告の自宅に帰り，その後，翌日の代務を依頼するために G に電話をかけたところ，G は原告に対し，翌日の代務の要員がないので原告に何とか頑張ってもらいたいなどと回答した旨を供述する。

イ しかし，原告の上記供述を裏付けるに足りる的確な証拠はない。

かえって，証拠（甲 1 2，乙 8 1 の 8）及び弁論の全趣旨によれば，平成 2 5 年 8 月 2 0 日は A 学院の夏季休暇の期間中であり，被告と A 学院とは被告が同日本件自動車の運行に係る業務を行わないことを事前に合意し，原告と被告との間においても，同日を原告の休日の扱いとすることが合意されていたことが認められる。こうした事実からす

れば、Gが原告に同日の担当業務を遂行するよう求めたという事実があったとは考えにくい。

ウ 以上に照らせば、原告の上記アの供述を採用することはできない。

(4) 小括

以上によれば、原告がけいれんを起こしたと主張する点につき、原告の主張するような被告の安全配慮義務違反があったと認めることはできない。

2 被告の安全配慮義務違反に関するその余の原告の主張について

(1)ア なお、原告は、平成23年8月3日のけいれんは、その前日である同月2日に行われた被告の健康診断における血管造影剤の注入の副作用であると思われる旨を指摘し、その陳述書(甲20)において、HのI先生やF脳神経外科の先生も同旨を述べたなどとして、原告の上記指摘に沿う供述をする。

イ しかし、原告の上記指摘の内容自体、原告の推測を述べるにとどまるものと考えられるし、また、原告の上記供述を裏付けるに足りる証拠は見当たらない。かえって、証拠(甲2)及び弁論の全趣旨によれば、上記造影剤の注入を行った病院側は、原告に生じたしゃっくりや震えといった神経症状に関し、上記注入から原告の上記症状が生じるまでに長時間が経過していること、原告の上記症状は上記造影剤の副作用として通常想定されているものではないことなどから、原告の上記症状が上記造影剤の副作用である可能性は低いと考えていることが認められる。

ウ 以上に照らせば、原告の上記指摘の点をもって、被告に安全配慮義務違反があったと認めることはできない。

(2)ア 原告は、被告に在職中の平成24年7月から平成26年6月まで、年間800時間から850時間の残業を強いられ、これにより、健康

被害を受けうつ病を発症しており、被告を退職してすぐに4箇月間入院し、また、慢性前立腺炎を発症し、その治療のために薬を服用し、ブロック注射を受けている旨を指摘しており、原告はこの点についても被告の安全配慮義務違反に当たる旨を主張するようにも解される。

イ(ア) 原告の労働時間に関しては、当事者間に争いのない事実、証拠

(甲4, 12, 乙12, 29, 69の7から11まで, 乙81の1から12まで, 乙94の1から5まで) 及び弁論の全趣旨によれば、原告は、被告に対し、平成24年7月から平成26年6月まで、「出勤簿並びに勤務管理票」と題する書面(以下、単に「出勤簿」という。)によって、休暇等の理由により長期にわたって勤務しない日があった月を除き、1か月当たりおおむね40時間から80時間残業した旨等を申請し、被告は上記申請の内容に応じた時間外手当等を原告に支給していたこと、中央労働基準監督署の労働基準監督官は、被告に対し、原告のような自動車運転者について、時間外労働に関する協定の限度時間を超えて時間外労働を行わせ、かつ、4週間の拘束時間が260時間を超えていること、1日の最大拘束時間が16時間を超えていることを指摘し、これらの点については是正の上、報告するよう勧告したことが認められる。

(イ) 他方、当事者間に争いのない事実、証拠(証人E) 及び弁論の全趣旨によれば、出勤簿において原告の1日の労働時間として申請された時間の大半は、原告が車を離れて休憩、待機をすることができる非運行時間であったこと、被告は原告の担当していた業務について現在までに断続的労働としての許可(労働基準法41条3号)を受けていること、原告が被告において就労していた当時は断続的労働としての許可はされていなかったものの、労働時間、残業時間等を含め、担当していた業務の実態に上記許可を受けた現状と比較

しても大きな差異はなかったことが認められる。

また、証拠（乙50）によれば、原告は、平成21年4月14日に行われた健康診断において、前立腺疾患の治療中である旨を申告していたことが認められる。

ウ 以上に照らせば、原告が上記アのようなうつ病や慢性前立腺炎を発症していたとしても、上記イ(ア)及び(イ)に記載した各事実をも併せ考えれば、原告の上記各疾患の発症又は増悪と原告の被告における業務との間に相当因果関係があるということはできないものというべきである。

エ 他に、上記ウに記載した相当因果関係を認めるに足りる証拠は見当たらない。

オ 以上に照らせば、原告の上記アの主張を採用することはできない。

### 3 年齢によって賃金額に差異を設けることが権利侵害となるかについて

(1) 被告は、被告における満60歳に達しない車両管理者の業務の内容と満60歳以上の車両管理者の業務の内容とは同等であると主張するところ、原告は、被告における上記満60歳に達しない車両管理者の賃金水準と満60歳以上の車両管理者の賃金水準とに差異があることが、不法行為の権利侵害に当たる旨を主張している。

上記争いのない事実等に記載したとおり、原告は被告の専任嘱託契約社員であったところ、被告は車両管理者として満60歳に達するまでの者を雇用する形態として専任社員と専任嘱託契約社員とを設けており、被告が満60歳に達するまでの者を専任嘱託契約社員として採用した例はごく僅かであり、被告に現在在籍している専任嘱託契約社員は全て満60歳を超えているというのである。

これらを踏まえ、以下では、被告の車両管理者の職務を行う専任嘱託社員であった原告が得ていた賃金と被告の車両管理者のうち満60歳に

達しない者（主として専任社員）の賃金とに差異があることが不法行為にいう権利侵害に当たるかどうかについて検討する。

- (2) 原告は、雇用者は、性別、雇用形態等にかかわらず、同じ仕事をしている人や、違う仕事でも同じ価値の仕事をしている人に対しては、同じ賃金を支払わなければならないとして、いわゆる同一価値労働同一賃金の原則を主張する。しかし、我が国の現行法令上、原告の主張する上記原則を定めた規定と解されるものは見当たらない。

ただし、そうであるとしても、上記賃金の差異が社会通念上相当と認められる程度を逸脱し、不合理な差別と認められる場合には、このことが被告の原告に対する不法行為の権利侵害に当たる場合もあり得るものというべきである。

そこで、以下、原告の賃金と被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として専任社員）が得る賃金との差異が不合理なものであるといえるかどうかについて検討する。

- (3) 当事者間に争いのない事実及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実が認められる。

ア 被告は、被告の車両管理者の基本給を決定するに当たっては、被告が自家用自動車管理業を安全かつ確実に行うため、責任感と優秀な技能を有し、かつ、健康な若年層及び中年層の車両管理者をより多く擁する必要があるとの認識、高年齢者は様々な健康問題を抱えている場合が少なくなく、また、自動車運転にとって必要な能力、技能等は加齢とともに低下していくとの認識の下、若年層及び中年層に対し、高年齢者層に対する場合と比べて手厚い処遇をすることとしている。

イ 原告が被告において支給されていた賃金の費目は、基本給与（本人給、職務給）、家族手当、その他手当（精勤昼食手当）、その他1（夜食手当）、割増賃金、賞与、特別手当、表彰・奨励金等であったとこ

る、上記各費目のうち、家族手当、その他手当（精勤昼食手当）、その他1（夜食手当）、表彰・奨励金等については、原告のような満60歳以上の車両管理者の職務を行う専任嘱託社員と被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として専任社員）との間で差異はない。

他方、上記各費目のうち、基本給与（本人給、職務給）、賞与、特別手当については、被告の車両管理者の職務を行う専任嘱託契約社員と被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として専任社員）との間で差異が生じ、基本給与（本人給、職務給）については、一般に、被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として専任社員）に対する支給額が、被告の車両管理者の職務を行う専任嘱託契約社員に対する支給額を上回る。

ただし、賞与については、別表のとおり、実績として、原告に対する支給額が被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として専任社員）に対する推定支給額を上回る。また、特別手当については、被告の車両管理者の職務を行う専任嘱託契約社員は、同人が一部地域に勤務する場合を除き、満60歳の誕生日から満63歳の誕生日の前日までの間、年2回の賞与の支給に際し、同手当として15万円ずつ（1年当たり30万円）を賞与に加算して支給されていたところ、被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として専任社員）は、特別手当を受給していない。

さらに、上記各費目のうち割増賃金については、割増賃金の計算の基礎となる賃金が基本給与であるため、被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として専任社員）と被告の車両管理者の職務を行う専任嘱託契約社員との間で差異が生じ、一般に、被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として専任社員）に対する支給額

が、被告の車両管理者の職務を行う専任嘱託契約社員に対する支給額を上回る。

ウ 原告は、原告が被告から賃金を現実に得ていた期間のうち平成20年4月から平成24年9月までの間、高年齢雇用継続基本給付金を受給し、また、上述の原告が被告から賃金を現実に得ていた期間中、在職老齢年金を受給することがあった。

エ 原告と被告との間の雇用契約により、原告が被告から得ていた契約年度ごとの賃金の額は、別表のとおりである。

別表のとおり、原告が被告から平成20年4月から同年9月までに得た賃金の総額は160万0025円であり、同年10月から平成21年9月までに得た賃金の総額は398万1850円であり、同年10月から平成22年9月までに得た賃金の総額は380万0180円であり、同年10月から平成23年9月までに得た賃金の総額は364万6002円であり、同年10月から平成24年9月までに得た賃金の総額は386万8252円であり、同年10月から平成25年9月までに得た賃金の総額は398万1030円であり、同年10月から平成26年9月までに得た賃金の総額は390万1047円であった。

オ 原告と被告との間の雇用契約により、原告が被告から得ていた契約年度ごとの賃金、上記高年齢雇用継続基本給付金及び上記在職老齢年金の合計額の概算及び本件想定初年度専任社員等が被告から得るであろうと推定される賃金の合計額は、別表のとおりである。

別表のとおり、①原告が平成20年4月から同年9月までに得た収入の総額は概算で172万4831円であり、これは本件想定初年度専任社員等が被告から同期間に得るであろうと推定される賃金の約80.71パーセントに相当し、②原告が同年10月から平成21年9

月までに得た収入の総額は概算で407万5206円であり、これは本件想定初年度専任社員等が被告から同期間に得るであろうと推定される賃金の約82.46パーセントに相当し、③原告が同年10月から平成22年9月までに得た収入の総額は概算で397万8117円であり、これは本件想定初年度専任社員等が被告から同期間に得るであろうと推定される賃金の約85.29パーセントに相当し、④原告が同年10月から平成23年9月までに得た収入の総額は概算で381万1071円であり、これは本件想定初年度専任社員等が被告から同期間に得るであろうと推定される賃金の約78.54パーセントに相当し、⑤原告が同年10月から平成24年9月までに得た収入の総額は概算で403万1734円であり、これは本件想定初年度専任社員等が被告から同期間に得るであろうと推定される賃金の約77.32パーセントに相当し、⑥原告が同年10月から平成25年9月までに得た収入の総額は概算で419万9886円であり、これは本件想定初年度専任社員等が被告から同期間に得るであろうと推定される賃金の約78.20パーセントに相当し、⑦原告が同年10月から平成26年9月までに得た収入の総額は概算で410万1665円であり、これは本件想定初年度専任社員等が被告から同期間に得るであろうと推定される賃金の約79.22パーセントに相当する。

- (4) 上記(3)において認定した各事実を照らして検討するに、一般に企業が人材のいかなる属性等に着眼してどのような処遇を行うかは当該企業の経営判断に委ねられるべきものであって、当該人材の労働条件をどのように設定するかについては、当該企業の裁量の余地が相当程度認められるべきである。この点、被告は、被告の車両管理者の基本給与を決定するに当たっては、被告が自家用自動車管理業を安全かつ確実に行うため、責任感と優秀な技能を有し、かつ、健康な若年層及び中年層の車両

管理者をより多く擁する必要があるとの認識や、高年齢者は様々な健康問題を抱えている場合が少なくなく、また、自動車運転にとって必要な能力、技能等は加齢とともに低下していくとの認識の下、若年層及び中年層に対しては高年齢者層に対する場合と比べて手厚い処遇をすることとしているというのである。このような考え方自体は、専任社員につき満60歳での定年制を採用し（乙15）、もっていわゆる終身雇用型の雇用制度を採用している被告が、被告に採用された後はそのままより長い期間働く可能性が高いことを見越してより若い労働者を優遇するという点からも一定の合理性があるものといえることができ、この点についての被告の裁量は、相当程度確保されるべきである。

また、我が国においては、ある企業において定年に達した者が同一の企業で又は別の企業で引き続き雇用されることを希望する場合、同人の賃金水準が同人が定年に達する前のそれと比べて相当程度低く定められることは一般的にみられる事象といえることができる。このことは、法が、定年を迎えた者が再就職した場合のある月の賃金額が同人が60歳に到達したときの賃金月額（原則として、60歳に到達する前6箇月間の平均賃金）の61パーセント以下まで下がることを想定している（乙21）ことにも表れているといえることができる。

そして、原告が被告において支給されていた賃金の各費目のうち、基本給与（本人給、職務給）、割増賃金については、一般に、被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として専任社員）に対する支給額が、被告の車両管理者の職務を行う専任嘱託契約社員に対する支給額を上回るというのであるが、これらはいずれも被告が採用する終身雇用型の雇用制度の特徴が反映されたものといえることができ、これらの費目につき、上述のような差異が生じることにも一定の合理性があるものといえるべきである。さらに、原告は、被告に在職中、本件想定初年度専任

社員等のおおむね8割程度の年収を得ていたというのであり、その具体的な金額を併せて考慮すると、満60歳に達しない者との間の格差が社会通念上不相当であり、不合理な差別であると一概に断じることはできない。

以上に加え、原告が上記各期間に得ていた収入の総額の概算に占める上記高齢者雇用継続基本給付金及び上記在職老齢年金の合計額の概算の割合はごく僅かであって、原告が同期間に得ていた賃金の総額がその大部分を占めることや、原告は、被告以外の他社を定年退職した後、被告への就職を希望し、被告における他の車両管理者の労働条件はともかく、原告自身のおおよその労働条件については認識した上で被告に入社したこと（当事者間に争いのない事実、甲18、乙2の1・2、弁論の全趣旨）をも勘案すれば、上述のとおり原告の年収の概算額が本件想定初年度専任社員等の1年当たりの推定賃金額を下回ることを考慮しても、かかる差異が社会通念上相当と認められる程度を逸脱する不合理なものとはいい難いものというべきである。

- (5) なお、被告は、被告にあつては、満60歳に達するまでの車両管理者の業務の内容と、満60歳以上の車両管理者の業務の内容とは同等であるとす一方、受託先や管理車両等の異動等について、被告の満60歳以上の車両管理者の職務を行う専任嘱託契約社員に対しては同意を得るなど一定の配慮がされていること、原告の担当した業務に関しては、手待ち時間や運転業務に従事する時間の長さ等の点で、被告の車両管理者のうち満60歳に達しない者（主として専任社員）の担当する業務とは差異があることなども主張しており、これらの点については、証人Eにより認めることができる。さらに、上記2(2)イ(イ)のとおり、原告の担当していた業務については、その後断続的労働としての許可を経ているところ、証人Eによれば、同様の許可を経ているのは、被告で行って

いる業務全体のうちのごく一部であることがうかがえるのであって、このことからしても、原告の車両管理者としての職務の内容と、満60歳に達するまでの車両管理者の一般的な職務の内容とが同等・同質なものであるとはにわかに認め難いというべきである。

(6) 以上によれば、本件の事実関係の下では、被告が、原告を含む被告の車両管理者につき、その年齢によって賃金額に差異を設けていることは、原告に対する不法行為の権利侵害には該当しないものというべきである。

#### 第4 結論

以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、原告の請求には理由がないからこれらをいずれも棄却する。

東京地方裁判所民事第36部

裁判長裁判官 吉 田 徹

裁判官 川 淵 健 司

裁判官 石 田 明 彦