

平成27年（ネ）第4778号 地位確認等請求控訴事件

控訴人 丹羽良子 外8名

被控訴人 日本郵便株式会社

## 控訴理由書

東京高等裁判所第23民事部 御中

2015年11月12日

原告訴訟代理人 弁護士 長谷川 直彦

同 萩尾 健太

同 関根 翔

### 目次

はじめに	2
第1 原判決の事実認定の誤り	2
第2 争点についての判断（1）本件上限規則及び本件上限協約は無効である	18
第3 争点についての判断（2）上限協約・規則が有効であっても雇止めは無効	43
第4 争点についての判断（3）損害賠償請求	68
第5 終わりに 社会の流れに逆行した原判決の是正を	75

## はじめに

原判決には、次のとおり原判決の判断に影響を及ぼすべき重大な事実誤認及び評価の誤り、法令解釈の誤りがあるため違法であり、取り消されるべきである。

### 第1 原判決の事実認定の誤り

原判決は、60頁以下で「認定事実」について判示しているが、そこには、以下に述べる通り重大な事実誤認がある。

まず、原判決の事実認定を貫いているのは、旧公社や被告の郵便局・支店が本社の指示を全国一律に実践するという前提である。

後述する民営化週報の配布、就業規則の置き場所、労働者代表の選出、本件例外規則の周知、いずれも、本社指示の全国一律実践を前提に認定されている。

しかし、花見川支店（郵便局）、高輪支店（郵便局）、三鷹支店（郵便局）は、労働基準監督署に就業規則を届出していなかったことから明らかなように（甲C6、甲E8の1、甲D6の1、2）、旧公社・被告の支店（郵便局）ごとに対応はまちまちで、本社指示の全国一律実践との前提は誤りである。以下に詳論する。

#### 1 民営化週報の配布

原判決は「分割民営化に際し、旧公社では、平成17年頃から、分割民営化に関する情報提供の趣旨で、説明資料である「民営化週報」を毎週発行し、非常勤職員を含む全職員に配布していた。」（原判決60頁）旨認定する。

民営化週報が作成されたのは事実であり、おそらく各支社を通じて各支店（郵便局）に配布されたであろうが、各支店（郵便局）に配布されたか否かと個々の社員に配布されたか否かとは全く別問題である。

まず、被控訴人が民営化週報が極めて重要なものであり、必ず個々の職員まで配布されなければならないという認識であるなら、「必ず個々の職員に配布

せよ」という趣旨の通達文書を各支社に出しているはずである。しかし、現在に至るまで上記の趣旨の通達文書は証拠上存在しない。

逆に、被控訴人が民営化週報をさして重視しておらず、各支社に通達文書を出していないならば、各支社も単に口頭ないし支社独自の簡単な文書を付けて各支店（郵便局）に配布するだけであるから、当然各支社、各支店（郵便局）の担当管理者の判断によることになる。この場合、全国一律の内容となることはあり得ず、全社員に手渡しで配布する支店もあれば、一定の場所に平積みして持っていきたい人は自由に持っていくという支店もあり、また、第1号は手渡し、第2号は平積みなど、各支店ごと、各号ごとに配布方法は当然異なる。

例えば、控訴人辻は、1号だけは手渡し、2号からは平積みである旨供述し（辻4～5頁）、同大倉は、渡されていない旨供述するなど（大倉4頁）、当然支店（郵便局）によって異なる。ところが、各支店の管理者の陳述書及び各証人の証言は、判で押したように全く同じである。極めて重大な作為があると判断せざるを得ない。

従って、通達類が証拠上存在しない以上、正式な通達文書によって、各支社に個々の社員への民営化週報の配布を徹底させる指示を出したとは解されない。本社から各支社に個々の社員への民営化週報の配布と徹底させる指示がない以上、支社から支店（郵便局）への徹底もされたとは解されず、具体的な配布方法は「現場任せ」である以上、異なるのは当然である。

この当然の事理を無視した原判決には、重大な事実誤認がある。

ところが、原判決は、本社の方針が支店まで完徹されるという誤った前提に立って、以下、事実誤認を繰り返している。

## 2 就業規則の置き場所

### (1) 原判決の誤った認定

原判決は、2007（平成19）年9月に、佐野支店など控訴人らの所属す

る支店で、被控訴人が主張する場所に就業規則が備え置かれたと認定し、その理由として、「平成19年9月当時の旧会社は、分割民営化に関する施策が確実かつ円滑に実施されるよう必要な取り組みを行う責務を負っており、具体的には、同年10月1日に承継会社の設立に旧会社の解散が予定されており、これに伴う常勤社員の地位の承継、非常勤の被告における雇用契約締結等の施策を円滑に行う責務を負っていたものである。このような状況にあったことに鑑みると、旧会社の従業員らと被告との間の労働条件を規律する就業規則を遺漏なく、全国的に統一的に成立させるべき要請の程度は相当に高かったというべきであり、旧会社及びその管理職においても、その点は明確に認識していたものと推認することができる」と判示する（72頁）。

そして、分割民営化後も就業規則は同様に備え付けられていたと判示した（70頁）。

要するに、重要な問題である旨被控訴人が認識していたから、末端の各支店（郵便局）に至るまできちんと対応していたというのである。

## （2）旧会社の指示が全国一律に徹底されるとの判断の誤り

この判示も、民営化週報の配布についての判示と同じ誤りがある。

旧会社が本当に就業規則の備え付けを末端の各支店（郵便局）の管理職に至るまで周知徹底しようとしていたならば、当然各支社を通じて各支店（郵便局）に通達文書を下ろすはずである。しかし、現在に至るまでかかる通達文書は証拠上存在しない。

従って、文書による通達はされなかったと解するのが自然である。そうならば各支社から各支店（郵便局）への指示も各支社任せとなり、最終的には各支店（郵便局）任せ、現場の管理職次第である。当然就業規則の周知に熱心に取り組む管理職もいれば、そうでない管理職もいて、全国一律となることはあり得ない。

また、仮に通達文書があったとしても、その通り各支店（郵便局）の末端の管理職が励行するか否かとは別問題である。各支店（郵便局）の現場では、本件雇い止めなどに直面しなければ、自らの労働条件を確認するために就業規則の閲覧する社員は極めて少数であるから、普段は、就業規則の置き場所が現場レベルで問題となることはほとんどない。

従って、全支店（郵便局）の全管理職が意識して、全国一律に閲覧が容易な場所に置くとは解されない。原判決はこの当然の事理を一切考慮せず、上が意識していることだから下まで徹底しているはずとの論理飛躍がある。

### （３）各支店の管理職の証言は信用できない

そもそも原判決の認定は想像に基づく認定であり、具体的な証拠に基づくものではない。確かに、一審において、形の上では各支店（郵便局）の管理職が、前任者から聞いた話として、被控訴人の主張どおりの場所に備え付けていた旨証言した。

しかし、これらの証言はすべて前任者から聞いたという伝聞証拠であり、各証人の実体験に基づく証拠ではないから、まず一般論として信用性は低い。しかも、各証言の内容に何一つ具体的なエピソードはなく、単なるマニュアル的な内容に終始しているため、証言内容は極めて無味乾燥であり、迫真性は全くない。とりわけ、後記のように、実際には労働基準監督署に就業規則が届出されていないにもかかわらず、届出されたと強弁する花見川支店（郵便局）、高輪支店（郵便局）、三鷹支店（郵便局）の管理職は、偽証している可能性が極めて高いため、その信用性は著しく低い。

### （４）控訴人らの供述する就業規則の備置場所

他方、控訴人らの本人供述はどうであろうか。各控訴人の供述は、おおよそ次のとおりである。

ア 佐野支店（控訴人丹羽）

控訴人丹羽の供述の要旨は、次のとおりである（丹羽4頁）。

「2階の第二集配営業課長席は、区分函が並ぶ、郵便課の広い作業場の一面にあった。課長に用事があるとき、机を挟んで課長と正対する位置で話をした。その際、課長席隣のホワイトボードに何かフックでかけられていれば目に入るはずだが、それを見たことはない。」

（なお、原審において、被控訴人の、就業規則の設置場所に関する主張は二転三転しており、また、はじめの主張にはない「フック」などの言葉が途中から出てくるなどしており、まったく信用できない。）

イ 千葉支店1（控訴人深尾）

控訴人深尾の供述の要旨は、次のとおりである（深尾4～7，20頁）。

「小包の仕分けなどを扱う大部屋の現場の一角に置かれた場所が電話班の職場であり、所せましと四方に什器備品がおかれ、計画席の奥などという位置は存在しない。さらに棚の多くは施錠されていた。苦情への対応のため、郵便法に関して調べたことがあり、1階郵便窓口課の計画席付近のガラス棚のところも探したこともあるが、そこで就業規則は見たことがない。また、小包の仕分けなどをする現場の他の職員は計画席の枠の中に入ってそこに置いてあるものを見ることはない。」

ウ 花見川支店（控訴人向山）

控訴人向山の供述の要旨は、次のとおりである（向山4頁）。

「就業規則が郵便課長席前の出勤簿の近くに備え付けられているとの報告もなく、出勤簿に印を押す際にも、就業規則の冊子を見たことがない。」

エ 高輪支店（控訴人根元）

控訴人根元の供述の要旨は、次のとおりである。

「毎日、出勤簿に目を通して印を押しており、そのあたりに就業規則の冊子があれば絶対に目にしているから、そこにはなったことは間違いがな

い。」（根元23頁）。その上で、「65歳を唯一の理由として2011（平成23）9月末日限りで『雇止め』をされた後、2か月後の同年11月20日から12月19日まで高輪郵便局で年末のゆうパックの区分のアルバイトをした。当初の予定では1日おいて12月21日から翌2012（平成24）年1月2日まで年末の年賀状の区分も予定されていたが、12月15日に突然、郵便課担当課長（副課長）より、12月21日からの採用は取り消して12月19日限りで退職になる旨の説明が口頭で行われ、退職通知を原告根元に手渡そうとした。事前の説明と違うので理由を問い質したところ、担当課長は就業規則に書いてあると言うので、それなら就業規則を見せるように要求したところ、見せられないと言われた。次の勤務日に再度担当課長から呼び出しを受け、課長席近くのスチール製の書棚の扉を開けて就業規則を取り出し、説明を行った後再び書棚に戻して扉を閉めた。」（根元9～11頁）。

オ 三鷹支店（控訴人大倉）

控訴人大倉の供述の要旨は、次のとおりである（大倉11，18頁）。  
「出勤する度に出勤簿の置き場所に行くので、当然出勤簿の周辺にあるものは自然に目に入る。朱肉があったことは覚えている。本当に出勤簿の近くに置いてあるなら、意識していなくても当然気づくが、14年以上の間で1回たりとも出勤簿の置き場所付近で、就業規則らしい書面を見たことがない。」

カ 佐倉支店（控訴人辻）

控訴人辻の供述の要旨は、次のとおりである（辻9～11頁）。  
「毎日、出勤時と退勤時に第二集配営業課の出勤簿付近に行っていた。課長席前の出勤簿のテーブルの脇のフックに備え付けてあれば気づかないはずはないが、見たことがない。」とし、その上で、「2011（平成23）年9月30日限りで『雇止め』される7か月前の同年2月28日頃、

第二集配営業課課長から呼ばれて、集荷小包置き場の片隅に二人で椅子に座り、課長から65歳を超えているので次回の更新はないと言われた。

『雇止め』に承服できなかったので、①今まで70歳を過ぎても元気に働いて下さいと言ったことはどうなるのか、口約束でも契約の一部ではないのか、②定年を規定したのはなぜか、③就業規則をなぜ開示しないのか、改正または追加した場合は、説明、開示するのが被告の責務ではないのか、④J P エクスプレス統合の失敗による赤字を65歳定年による人件費削減でカバーしようとしているのではないのかと、主に4点を課長に問い質した。課長は、就業規則は見せるがその他の点は支社に聞いてから回答する旨と言って、一緒に2階に来るように指示した。原告辻が課長と一緒に2階に行くと、課長から、業務企画室に就業規則を取りに行くので課長席の前で待つように言われ、暫くして戻ってきた課長から、就業規則のコピー1枚を示されて、ここに65歳定年が規定されていると言われた。就業規則を見せるよう言ったのにもかかわらず、就業規則そのものではなく、コピーを示したことに憤慨し、就業規則の原本を見せてもらったときに再度話し合うことを求めた。」

キ 尼崎支店（控訴人濱）

控訴人濱の供述の要旨は、次のとおりである（濱5～7頁）。

「郵便計画席内の課長代理席前の台には出勤簿と担務表が置いてあり、期間雇用社員が記帳のため毎日向かう場所であるが、そこで就業規則らしきものは一切見たことがなかった。」

ク 千葉支店2（控訴人齋藤）

控訴人齋藤の供述の要旨は、次のとおりである（齋藤4～6頁）。

「3階第一郵便課計画席脇のガラス棚は管理職や計画係に必要なものが置いてある場所であり、原告齋藤ら期間雇用社員が近づく機会がない場所であった。ガラス棚から離れた作業所より、副課長が出勤簿を出している



のを見たことがあっただけである。」

ケ 豊中支店（控訴人石澤）

控訴人石澤の供述の要旨は、次のとおりである（石澤7～11頁）。

「担務ボードは期間雇用者が出勤簿を記帳しに毎日向かう場所であるが、就業規則らしきものは一切見たことがなかった。」とし、その上で、「2012年2月頃に郵政ユニオンの役員から聞いた備付場所は2階の第1営業課長席の後ろの壁であり、実際にすぐに確認したところ、同場所に就業規則がぶら下がる形で備え付けられているのを目撃した。2階の第1営業課長席の後ろの壁は、原告石澤ら期間雇用社員の活動範囲から外れており、同人らがほとんど近づくことのない場所であった。」

#### （5）控訴人らの供述は信用できる

前記のように、特に控訴人辻、同根元の両名に関しては、渋る相手（被控訴人の管理職）から初めて就業規則を見せてもらったときの状況は、マニュアル的な内容ではなく、極めて具体的なエピソードに基づく内容であり、迫真性がある。控訴人石澤も、ユニオンから教えてもらった場所で見たとときの状況は、極めて具体的であり、迫真性がある。控訴人丹羽、同深尾も原判決が認定する置き場所に関して具体的な事情を示しているので、同様である。控訴人向山、同大倉、同濱も、原判決が認定した出勤簿の近くの場所に分厚い就業規則が置いてあるなら、出勤の度に分厚い就業規則に当然気が付くはずであるが、全く気が付かなかった旨供述する。極めて自然な内容であり、供述内容に不自然さは全くない。

ところが、原判決は、控訴人辻、同根元以下、極めて内容が具体的な各控訴人らの供述を排斥した理由を全く示していない。極めて恣意的な認定である。

#### （6）労働基準監督署への届出状況に示される就業規則への認識

本来就業規則は地元の労働基準監督署に届けなければならないが、花見川支店（郵便局）、高輪支店（郵便局）、三鷹支店（郵便局）では届出をされた様子は全くない（甲C6、甲E8の1、甲D6の1、2）。労働基準法に違反した支店（郵便局）が8支店（郵便局）のうちの3支店（郵便局）であるから、異様なまでの高率（37.5%）である。

もちろん、従業員への周知と監督官庁への届け出は別次元の問題ではあるが、監督官庁への届け出という就業規則に関する当然の行為が3支店（郵便局）でなされていないことは、末端の支店（郵便局）の管理職の就業規則への認識が極めて低レベルであることを物語っている。

就業規則への認識が極めて低レベルである以上、原判決が認定するように、「旧会社の従業員らと被告との間の労働条件を規律する就業規則を遺漏なく、全国的に統一的に成立させるべき要請の程度は相当に高かったというべきであり、旧会社及びその管理職においても、その点は明確に認識していたものと推認することができる」（72頁）とは、到底言えない。

原判決には、ここでも重大な事実誤認がある。

#### （7）就業規則は閲覧可能ではなかった

原判決は「前記認定に係る本件規則案の備え付け場所についても、上記の原告らが所属していた各支店における現在の就業規則の備え付け場所に照らし、従業員の閲覧可能性に遜色があるということとはできない。」と判示する。

しかし、控訴人丹羽は、「そもそも、出勤時の様々な手続きや一つの業務が終わって次の業務に移る時、終業時の報告等、1階の第一集配課の周りで行っていた。そこが、課長代理もいる手続きの拠点であった。2階は課長がぼつんと一人だけにいる場所であった。そのため、実際には、自分の課の2階課長席には、特別に用事がなければ行かない。」旨陳述した（甲A25：9頁）。

また、控訴人深尾の所属していたコールセンターは業務企画室に属していた

が、控訴人深尾は月に一度、コールセンター職員の勤務指定表の下書きを持って行くとき以外、業務企画室に行くことがなかった（深尾20頁）。行ったときにも、入り口近くにあるという鉄庫を見たことは無かった（深尾7頁）。当然、鉄庫の中にあると被告が主張する就業規則の冊子を見ることはできなかった。業務企画室は、局長室などと同じフロアで管理的機能が集中しており、他の部署の有期雇用社員が気軽に足を踏み入れられるところではなかった（角田39頁）。

控訴人向山は、花見川支店で、就業規則が郵便課長席前の出勤簿の近くに備え付けられているとの連絡も受けておらず、課内における就業規則の存在自体を知らなかったから、閲覧不可能であった（向山4頁）。

控訴人濱は、就業規則（案）が備え付けられた場所どころか、就業規則（案）が制定されたこと自体知らされていなかった（濱5頁～6頁）。

控訴人石澤は、就業規則（案）が備え付けられた場所どころか、就業規則（案）が制定されたこと自体知らされていなかった（石澤6頁～7頁）。

控訴人齋藤は「仮に就業規則が上記計画席脇のガラス棚に備え付けられていたとしても、同棚は管理職や計画係に必要なものが置いてある場所であり、原告齋藤ら期間雇用社員が近づく機会がない場所であった」と供述した（齋藤5頁ないし6頁、添付図面）。

よって、仮に原判決の認定を前提としても、就業規則（案）の置き場は、従業員が立ち寄らない場であったり、原告ら期間雇用社員は、課内に就業規則（案）が存在することを知らされていなかったりしたため、閲覧可能とは言えないのである。

### 3 労働者代表の選出

原判決は、「過半数労働組合の存在しない事業場（各支店）においては、朝礼やミーティング等で過半数代表を選出するよう労働者に依頼すること、選出

を依頼する文書を事業場（各支店）に掲示するよう指示文書を発出した。」（原判決 73 頁）旨に認定する。

確かに佐野支店（郵便局）、豊中支店（郵便局）で選出依頼文書が掲示されたことは窺われるが（乙共 4、乙 I 6）、肝心の被控訴人の本社から各支社に出した通達文書が証拠上存在しない。通達文書が被控訴人の正式な文書であれば、文書番号を付けて文書ファイルに綴って一定期間保存し、たとえ保存期間を経過しても、その文書が労使間の利害が対立する「トラブル案件」の証拠文書であれば、「トラブル案件」が解決するまで保存するのが通常である。特に、65 歳定年制は影響が極めて広範囲にわたるために、その実施に郵政ユニオンが強く反対して、無期限停止（事実上の撤回）を要求し、あまつさえその要求を貫徹するためにストライキまで行っているから、まさにトップ・ランクの「トラブル案件」である。

従って、かかる通達文書があれば、当然現在存在するはずであるが、秘匿する必要は全くないにもかかわらず、証拠上存在しない。これは、かかる通達文書がないからに他ならない。

原判決には、この点でも重大な事実誤認がある。

結局、佐野郵便局と豊中郵便局以外では、「過半数代表の選出を依頼する文書」は掲示されず、多数派労働組合ないし J P U と全郵政の両代表者が、組合未加入者の一部から委任状を得るなどして、それ以外の組合未加入者や郵政ユニオン加入者が知らないうちに「過半数代表」が選出されたことにしてしまったものと判断するほかない。

#### 4 控訴人らと被控訴人との雇用契約の締結及び更新の状況

##### (1) 「雇用条件説明書」についての事実誤認

控訴人らが被控訴人から受け取った「期間雇用社員雇入労働条件通知書」には「雇用契約期間の趣旨及び更新等」として「期間雇用社員就業規則第 9 条か

ら10条」ないし「第9条から第11条」と記載されていることは認める。しかし、前述の通り、控訴人らは、就業規則の備え置き場所も分からなかったのであるから、上記の記載のみでは、控訴人らには、本件上限規則の内容が分からなかったことは明らかである。

また、原判決は「本件規則等の内容を抜粋・要約した『雇用条件説明書』」に「(5) 満65歳に達した日以後は、原則として雇用契約は更新しません」と記載されていると判示した(76頁)。

しかし、上記「(5) 満65歳に達した日以後は、原則として雇用契約は更新しません」が記載されたのは、2011年4月に交付された「雇用条件説明書」からであり、それ以前の「雇用条件説明書」にはこの記載はない(甲A1の1)。

この点は、控訴人らの雇用継続への合理的期待の存否に拘わる重要な事実である。

ところが、原判決はこの重要な事実について誤認しているのである。

## (2) 2011年4月の「雇用条件説明書」交付は「従来の扱い通り」ではない

さらに原判決は、「雇用を継続することになった期間雇用社員に対しては、従来の扱いどおり、『雇用条件説明書』を添付した『期間雇用社員雇入れ労働条件通知書』を交付した。」(原判決89頁)旨認定する。

この交付の年月がなぜか判示されていないが、2011年4月である。

雇用を継続することになった期間雇用社員に対して、「雇用条件説明書」を添付した「期間雇用社員雇入れ労働条件通知書」を交付したこと自体は誤りではないが、「雇用条件説明書」(甲A1の3等)の7項に、さりげなく(5)「満65歳に達した日以降は、原則として雇用契約は更新しません。」という一文が付け加えられたことを意図的に落としている。ウツカリすると見落としてし

もうこの一文が付け加わったことは、控訴人らの雇用に重大な影響を及ぼすものであり、到底「従来の扱いどおり」とはいえない。

原判決には、この点でも重大な事実誤認がある。

## 5 本件上限規則の周知

### (1) 「会社が認める場合」との例外の説明

原判決は、控訴人丹羽、同深尾、同齋藤、同向山、同辻、同大倉、同根元に対して、所属先の管理者が、個別に「乙共2文書を交付し、同書面に基づき、本件上限規則の内容及びその経過措置を6カ月延長することを説明した」と判示する。

しかし、乙共2には、65歳更新限度の例外について「会社が認める場合」という、本件上限規則と異なる具体性のない文言が記載されている。そして、控訴人深尾、同向山、同根元に対しては、「会社が認める場合」という乙共2記載の文言のみが、管理職から伝えられたに過ぎない。よって、「本件上限規則の内容」が説明されたとは言えない。そのため、控訴人深尾や同向山は、自分がその例外に当てはまると期待していたのである。

### (2) 控訴人齋藤は乙共2文書を受け取っていない

原判決は「原告齋藤が、乙共2文書を受け取っていないと主張するが、同じ千葉支店に勤務していた原告深尾と異なる取り扱いがされたとはにわかに考えにく」とする(81頁)。

しかし、控訴人齋藤は、夜間の交代勤務であったことから、千葉支店が交付することを失念したものである。証人角田自身も、乙共2の交付につき受領印はとっていないこと、担当課長から交付したとの報告を受けただけでその他漏れがないかの確認作業はしていない旨を認めており(角田19頁)、乙共2を控訴人齋藤に個別に交付したとの同人の証言は信用できない。

また、原判決は「社内のミーティング等で同書面に即した説明を行うなどとした」とするが、現場の実態を踏まえない判断である。現場は控訴人深尾、同齋藤の職場とも連続して仕事になされ、たとえば全員一同が一カ所に集まって説明を聞くなどの形式はない。かわるがわる交替で話を聞くものであり仕事が入れば中座して仕事に行くという雑然とした中での説明である。そうした状況の下で、被告管理者が、深夜勤務であった控訴人齋藤に乙共2を渡していないことは十分にありうる。「にわかには考えにくい・・・」というのはあたらない。

### (3) 控訴人辻は乙共2文書を受け取っていない

また、原判決は「原告辻は、この頃、乙共2文書を受け取っていないと主張するが、以前は、これを受け取っていた旨の主張をしていたのであって、その主張には著しい変遷が見られるところ、本訴における原告辻の尋問内容に照らしても、かかる変遷の合理的な理由を見て取ることはできない」と判示した(82頁)。

確かに、原告ら第三準備書面には、原告辻は乙共2について読み上げられたとの記載があるが、それは、原告辻が書面作成のための会議に参加できないもとで原告ら代理人が事実の把握を間違ったことによる記載である(辻21頁)。

原告辻は本件規則の施行が6か月延期されるとの説明は聞いておらず(辻7頁)、「期間雇用社員の皆さんへ」(乙共2)ももらった記憶はないとはっきり証言した(辻19頁)。

他方、証人江幡は担当課長が乙共2について説明した旨供述するが(江幡3～4頁)、自らが体験した事実でない上に、担当課長から聞いた時期すら全く特定できず(江幡20頁)、労働基準監督署への就業規則の提出について虚偽の証言をしている江幡証人の供述の信用性は極めて低いことをも勘案すれば、個別の説明はなかったというべきである。

### (4) 原告大倉は乙共2文書を受け取っていない

原判決は「本件上限規則の経過措置延期については、事柄の性質上、全国の支店で統一的に説明を行う取り扱いが強く求められるものであって、人によって同書面を交付しないということは想定しがたいこと、原告大倉が、本件における本人尋問において、上記書面を受け取ったか受け取っていないことも含めて記憶がない旨供述していることに照らせば、原告大倉の供述は容易に採用することができない。」と判示する（82頁）。

しかし、原告大倉の手帳（乙E9, 11, 12、原告大倉は、毎日適宜この手帳に出来事を記載していたのであり、信用性が高い（大倉32頁））によれば、原告大倉は、同年8月26日（金）に、雇い止め予告通知書（甲E3の1）を手にして、「9月30日に退職となる」との文面に驚いたのであり、2011年8月26日まで、本件就業規則10条2項による65歳雇い止めについて知らなかったのである。

原告は、同日の勤務終了後に、組合加入の頃からお世話になっていたあきる野局勤務の棟棠氏（郵政ユニオン中央執行委員）に電話をして就業規則10条について尋ねると、棟棠氏は「実は労使協約91条というものがあり、それに基づいて就業規則ができた、労使協約91条には『65歳を超えた場合には契約更新しない、ただし、会社側が特に必要と認める場合はその限りではない』と書いてある。この但書きの適用を求めるとよい」と言った。原告大倉は、組合加入時には労使協約のことは聞いていなかったもので、そのような規定があったことをこの時初めて知って驚いたのである。

#### 4 本件雇止めについて

##### (1) 控訴人齋藤は期間満了予告通知書は受け取っていない

2011年2月頃、控訴人齋藤は「次期雇用契約終了後の契約更新は行いません。」と記載されている期間満了予告通知書は受け取っていない。

この点について、原判決は「担当課長において、同通知書を雇止め対象者に



交付した日付を一覧表に記録するなどしていること（角田）」を根拠に、受け取ったと認定した（91頁）。しかし、角田は担当課長ではなく、「同通知書を雇止め対象者に交付した日付を一覧表に記録するなどしている」との証言は伝聞供述に過ぎないし、一覧表は証拠として提出されていない。

また原判決は「同じ支店に勤務していた原告深尾には同通知書が交付されていること」も認定の根拠としている。しかし、前述の通り、深尾は日勤だが、齋藤は夜勤の交代勤務であり、期間満了予告通知書を配布した際には非番だったために期間満了予告通知書が交付されなかった、ということは十分にあり得ることである。角田の証言が信用できない以上、控訴人らの主張が真実と認められるべきである。

## （2）年次有給休暇の取得について

原判決は、各控訴人は、2011年9月30日までの間に年次有給休暇を使い切った、と判示した（90頁以下）。

しかし、それは、例えば控訴人深尾の場合、年次有給休暇取得の申請もしていないのに「勤務指定表」（甲B9）に不動文字で年次有給休暇の記載があったなど、被告管理者の一方的な指示により原告らが年次有給休暇を取得させられたことを明示していない、不正確な判示である。

控訴人丹羽に対して、小野課長代理は、2011年8月頃、勤務指定表に付箋を付けて、年休が19日残っていることを通知し、それを消化するよう促したが、その旨の明示もない（丹羽11頁、甲A13 課代の付箋付き勤務指定表）。

特に、控訴人齋藤については、原判決自身、休暇経理簿（乙H4）には、9月「15日に6時間の時間給を取得した旨の記載があるが、・・・この時間休を原告齋藤が取得したとは認められない」として、休暇経理簿の改竄まで認定している。被告管理職らには、当時、休暇経理簿を改竄までして年次有給休暇

の消化を期間雇用社員らに押しつけていた事実がここから認められるのである。

## 第2 争点についての判断（1）本件上限規則及び本件上限協約は無効である

以下、原判決が設定した各争点について、本件上限規則及び本件上限協約が無効であることから、原判決が取り消されるべきことにつき、詳述する。

### 1 本件上限規則および本件上限協約は公序良俗に反し無効であること

#### （1）高齢者雇用安定法との関係について

ア 原判決は、本件上限規則の公序良俗違反性について論じるなかで、まず、「高齢者雇用の公序の一端を形成する高齢者雇用安定法」の趣旨が65歳までの雇用を確保する点にあるから、「反面、65歳をもって更新限度ないし更新された契約の終期とすることも許される」旨判示する（原判決112頁）。

しかし、高齢者雇用安定法9条は、高齢者の雇用の安定を図るため、少なくとも65歳までは就業の機会を確保すべきとの最低の基準を定めたものであり、65歳による期間雇用社員の雇止めを積極的に許容するものではない。また、高齢者雇用安定法9条は、65歳まで①定年引き上げ、②継続雇用制度導入、③定年制廃止、のいずれかにより雇用を確保すべき旨明文化しているが、それは、厚生年金や退職金等老後の生活保障が充実している正社員を想定して定められたものである。そのことは、厚生労働省作成「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の概要」において（甲共117）、正社員であれば多額を得られる「厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引き上げ」に合わせて、労働者にそれまでの生計維持の途を確保することを雇用確保措置の理由としていることから明らかである。

イ 更に言えば、高齢者雇用安定法9条が引き上げを義務付けているところの定年制度は、終身雇用制による不都合を解消するため必要とされ、退職金制度や

厚生年金制度によりその合理性が認められるに至った制度であり、期間雇用社員という雇用形態を想定していないのである。

この点について、菅野和夫「労働法」第8版431頁には以下の通り記載されている。

「定年制については、労働者の労働能力や適格性がいまだ十分に存在しているにもかかわらず、一定年齢到達のみを理由にして労働関係を終了させるもので、合理性が無くまた雇用保障の理念に反し、効力がないとする見解も存在する。

定年制は、従業員の雇用尊重を最優先課題とし、かつ年功による処遇（賃金・昇進）を基本とするわが国企業の長期雇用システムにおいて、年功による昇進秩序を維持し、かつ賃金コストを一定限度に抑制するための不可欠の制度として機能してきた。いいかえれば、定年は、労働者にとって、定年年齢における雇用の喪失という不利益のみならず、定年までの雇用保障や勤続年数による賃金上昇などの利益をも伴ってきた。したがって、定年制度を一要素とする長期雇用システムにおける雇用保障機能と年功的処遇機能が基本的に維持されている限り、同制度はそれなりの合理性を有するのであって、公序良俗違反にはあたらない。これに対し、企業の従業員に対する雇用尊重の基本方針が放棄され、かつ年功的処遇が能力主義・成果主義によって置き換えられた場合には、定年は従業員にとっては格別のメリットのない制度と化し、合理性を失うこととなる。」

また、秋北バス事件最高裁判決は「およそ定年制は、一般に、老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が逡減するにかかわらず、給与が却って遡増するところから、人事の刷新・経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のためにおこなわれるもの」として合理性があるとした。これは、正社員の定年制について、期間の定めのない雇用と年功序列の賃金体系を前提として合理性を認めたものである。

ウ この点について、被告の正社員の平均収入は約月 50.5 万円（年 606 万円）（甲共 118：平成 26 年 3 月 13 日参議院厚生労働委員会政府参考人答弁）であり、退職金の支給額も 2000 万円を超える（甲共 119 の 1、2、3、4：一般的な正社員の退職金明細）である）。

他方、控訴人ら期間雇用社員の平均賃金は、1 日 8 時間・週 40 時間労働で換算しても、約月 18.9 万円（約年 227 万円）であり（甲共 118：平成 26 年 3 月 13 日参議院厚生労働委員会政府参考人答弁）、控訴人らの平均賃金は、わずか約月 16.5 万円である。さらに、期間雇用社員は、退職金の支給もされないことから、老後のための貯蓄をすることは困難である。

エ この点につき、原判決は、老齢基礎年金の受給開始年齢が 65 歳であることから、同規則及び協約の適用により労働者が被る不利益は大きくないと判断しているようである（115 頁）。

しかし、老齢基礎年金は、平均わずか月 5 万 4 5 4 4 円（甲共 120：参考資料 6）しか支給されず、仮に 20 歳から 60 歳まで満額納付をしたとしても、支給額は月 6 万 5 0 0 8 円（年間 7 8 万 0 1 0 0 円）であり（甲共 121）、到底労働者が生計を維持するに足りる金額ではないのが実情である。一方、厚生年金の平均支給額は、月 1 4 万 5 5 9 6 円（甲共 120：参考資料 3）であり、老齢基礎年金額は、厚生年金額のわずか約 37% しかない。さらに、被告の正社員は国家公務員共済年金を得ており、その平均支給額は厚生年金額よりも高いのである。

本件上限規則及び協約の合理性を判断するためには、慎重に期間雇用社員が被る不利益を判断する必要があるところ、上述したように、老齢基礎年金額は到底生計を維持するに足りるだけの支給がなされているとはいえない実情がある。

よって、期間雇用社員の年齢による更新限度については、高齢者雇用安定法 9 条が想定しているものではなく、同法の規定をもって本件上限規則が公序良

俗に反していない旨判断することはできない。

むしろ、高齢者雇用安定法の趣旨は、高齢者が生計を維持する途を確保する点にある以上、老後の生活保障が不十分であり、働く以外に生計維持の途がない期間雇用社員に対する年齢による更新制限は、同法の趣旨に反することとなる。

## (2) 雇用対策法10条との関係について

原判決は、雇止めは、雇用対策法10条の規定する「募集及び採用」には該当せず、雇止めの局面には同条の適用はない旨判示する(112頁～113頁)。

しかし、雇用対策法10条の目的は年齢差別を禁止し働く能力(体力)と意欲のある高齢者の雇用を確保することであり、その趣旨は「募集及び採用」の段階に限られるものではない。

すなわち、平成19年4月の雇用対策法の改正の基となった労働政策審議会の答申では、「働く希望を持つ全ての人の就業促進を法目的に追加する・・・ことを国の重要な施策として、位置づけることが適当である。」として、具体的な施策として「年齢に関わらない就業の促進の充実」を上げている(甲共122)。このように、高齢者の就業支援にあたって「募集」や「採用」に限定されているものではない。「年齢に関わらず就業」できるようにすることが、雇用対策法第10条の立法趣旨といえる。

そして、雇用の更新であろうと募集・採用であろうと雇用を確保・保障するという点では変わりがない。

同法10条が特に「募集及び採用」を禁止したのは、同段階における年齢差別が高齢者に与える不利益が著しいばかりか、特に頻繁に行われていることから、これを特に禁止する趣旨であり、雇止めの段階においても、不合理な年齢差別は当然に雇用対策法10条の趣旨に反することになる。仮に、雇用対策法の趣旨が「募集及び採用」の場面に限られるとすると、業務に熟達した65歳

以降の既存労働者が雇止めになる一方で、65歳以降の未経験者が採用されるという矛盾が生じる。

また、雇用対策法の目的は1条で「労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図る」とされているが、「更新の拒否」が「募集及び採用にあたらぬ」とすれば、65歳を超えた労働者は雇用更新がされないので会社を変えての採用と雇止めを短期間で繰り返すという極めて不安定な状態の置かれることになり、雇用対策法の目的に反する。

それは、社会の常識に照らしてもとうてい納得できないものであり、この点で原判決は社会的妥当性を欠いている。

ところが、原判決は「既に雇用している有期雇用契約に係る労働者について雇止めをするについて、更新限度となる年齢を設けることは、同条に言う『募集及び採用』にはあたらぬものと解すべき」とするのみで、どうしてそう解すべきなのか、なんら実質的な理由を述べていない。

そもそも、控訴人ら期間雇用社員は、更新の度にその能力を判断されており、被控訴人においては、原判決が認定するよう、管理職が期間雇用社員に対し詳細なスキル評価を実施し、能力低下の実質的な判断が日常的に行われていた（108頁ないし109頁）。期間雇用社員の雇止めは、かかる能力判断に基づき行うべきなのであり、年齢による一律の雇止めは、不合理な年齢差別として、雇用対策法の趣旨に反するものである。

### （3）正規雇用者との均衡について

原判決は、有期雇用社員の労働条件を正規雇用者よりも優遇しなければならない根拠は見出し難く、およそ年齢による更新限度を設けることが許されぬとの公序の存在は認められない旨判示する（113頁～114頁）。

しかし、国際労働法の中核的規範である同一価値労働同一賃金の原則（国際

労働機関憲章：前文、[世界人権宣言](#)：第23条、[経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約](#)：第7条、[人及び人民の権利に関するアフリカ憲章](#)：第15条) からすれば、雇用形態の違いによる賃金格差は許されてはならない。

この同一価値労働同一賃金の原則は、日本でも確認されている。短時間労働者に関する丸子警報器事件・長野地上田支判平成8年3月15日労判690号32頁は以下の通り判示している。

「労働基準法3条、4条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し、等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考えるべきものである。前記のような年齢給、生活給制度との整合性や労働の価値の判断の困難性から、労働基準法における明文の規定こそ見送られたものの、その草案の段階では、右の如き理念に基づき同一（価値）労働同一賃金の原則が掲げられていたことも惹起されなければならない。

したがって、同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである。」

この判決を受けて、パートタイム労働法8条は、短時間労働者と通常雇用労働者との「当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」と規定している。さらに、労働契約法20条が、無期雇用の労働者と有期労働者の均等待遇を定めている。

ところが、被控訴人における期間雇用社員と正社員とでは、上述したように純然たる賃金格差が存在する。また、期間雇用社員は、正社員と比較し、雇用

が安定しないばかりか、厚生年金が低く、退職金がない等、老後の生活保障が極めて不十分である。

かかる被控訴人における期間雇用社員と正規雇用者との格差を、老後の生活保障や生涯賃金の観点から少しでも是正する措置として、期間雇用社員に関しては年齢による更新限度を禁止するという措置は必須のものである。仮にかか  
る措置が取られないのであれば、労働契約法20条の趣旨や同一価値労働同一賃金の原則から導かれる有期雇用社員と正社員との実質的均等待遇を内容とする公序に反することは明らかである。

#### (4) 小括

以上より、本件上限規則および上限協約は、公序良俗に反し無効である。

## 2 争点④ 本件上限規則には合理性が認められず、無効となること

### (1) 本件上限規則に合理的な必要性が認められないこと

「原始就業規則の存在を前提として、労働者がこれを受け入れて労働契約関係に入る局面を前提とする合理性の判断」(111頁)について以下に述べる。

ア 原判決は、高齢となった期間雇用社員について「個別に、加齢による業務遂行能力の低下の有無を判断し、場合によっては雇止めを行う、という対応をとることについては、①能力低下の実質的判断が必ずしも容易でない以上、当該契約期間の満了までに適時適切な対応を取り損なう恐れや、②紛議に伴うコストという問題も」ある、「その観点からは、本件規則10条1項による雇止めで対処することは、煩雑の感を否めず、被告の懸念する事故発生  
の懸念が現実化する危険とのバランスを考慮すると、一律に一定の年齢を基準として、以降の雇用契約更新を行わないこととする旨の定めを就業規則に置くことについて、なおその必要性と合理性が認められる」旨判示する(114頁～115頁)。

イ しかし、①被控訴人には膨大な人数の管理職がおり、管理職が期間雇用社員



に対し詳細なスキル評価を実施し、能力低下の実質的な判断を日常的に行っていたことは原判決も認めるところであり（108頁ないし109頁）、被控訴人においては、契約期間満了までに適時適切な対応を取り損なう恐れは非常に少なかったといえる。現に、原判決も認めるように（108頁ないし109頁）、控訴人らはいずれも、詳細なスキル評価を受け、業務を問題なくこなすことができる能力を有し、健康状態にも問題がなかったとの評価を受けている。

また、②前述の通り、被控訴人においては、日頃から管理職が詳細なスキル評価により期間雇用社員の業務遂行能力を管理しており、スキル評価については被控訴人内部で苦情処理の制度もある。さらに、雇止めの適法性に対する紛議についても、話し合い、労使交渉、労働情報相談センターのあっせん、労働審判、労働委員会、裁判など、その状況に応じた多様なシステムが用意されており、そのコストも被控訴人にとってそれほど負担になるとも考えられない。仮に、被控訴人の不当な措置の結果紛議が生じたのであれば、そのコストは被控訴人が負担すべきであり、期間雇用社員の雇用を奪う根拠とはならない。

ウ 原判決は「被告の懸念する事故発生の懸念が現実化する危険とのバランス」と判示した。しかし、全くバランスはとれていない。

実際、被控訴人側証人はいずれも、高齢者だからミスがある、とは証言していない。証人角田はこれを積極的に否定している（角田36頁、41頁）。証人鈴木は「高齢者による事故という風なことがおこったという認識はございません。件数については把握していないんですけれども、そういった事故が多発しているという話は聞いたことはございませんでした」と述べ、高齢者と事故の相関関係や事故を起こした者の年齢構成の調査もしていないと証言した（鈴木27頁、平井15頁も同旨）。65歳以上の非常勤職員の人数も調査していなかった（鈴木34頁）。

また、被控訴人は、原告向山のように、67歳の者を新規採用し、入社時面接において、課長から「体が続く限り働いて下さい」と言うことからも、そ

うした「懸念」は存在しなかったといえる。

更に、被告は、65歳という年齢を理由として約14,000人を解雇しておきながら、65歳以上であっても、455人について更新し、新規採用としては66歳以上の者も採用可としている。且つ、被告は、自ら解雇した65歳以上の期間雇用社員を107名も再雇用している（甲共14 参議院又市議員の質問に対する答弁書）。

これは結局、更新の場合と合計して562名について65歳定年を適用せず特別扱いをしたことを示すのであり、被告が、65歳以上の者を「業務に耐え得る」と考えていることは明白である。ひいては「65歳以上は業務ができない」として65歳定年を就業規則で導入したことに合理性がないことを端的に示す事実である。

この点に関連し、厚生労働省が出している「労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係るQ&A」では、以下の通り記載されている（甲共123）。

**Q8-1:加齢に伴う体力、視力等の低下が大きな影響を及ぼし、ひいては労災事故の危険が増大する業務が存在することは事実であり、以前の年齢指針のような例外事項を設けるべきではないでしょうか。**

**A:加齢による体力等の低下の度合いについては、個人差が大きく、年齢により一律に制限を設けることを許容することは適切ではありません。御指摘のような危険を回避するためには、むしろ求人において業務の具体的内容と必要な身体能力等を明示することが重要となります。**

さらに、警察庁交通局交通企画課の報告書（乙共23）にも「高齢被験者9名に対してトレーニングを実施することで有効視野が拡大することを確認している」（同90頁）、結晶性知能ピークは60歳から74歳までとされていること（同99頁）、「記憶力が低下しても、思考能力が衰えることはない。

また、言語能力を保持している人ほど、ものを考える能力は保持される。高齢者は、年齢を重ねている分、より優れた言語能力を保持していると考えられるため、高齢者の記憶力が低下しても、ものを考える能力（思考能力）は十分に保持されていると考えることができる。」（同99～100頁）と記載されている。そのことから、65歳定年制に合理性がないと言えるのである。

エ そもそも、原判決の上記判示によれば、本件上限規則の目的は、雇止めの適法性を個別に判断することは煩雑であり、そのコストを免れるために一律に年齢制限を設けるという点にあることになるが、これを認めることは、まさに解雇権濫用法理（雇止め法理）の潜脱を認めることになり甚だ失当である。かかる解雇権法理の潜脱は、労働契約法19条の趣旨、ひいては憲法27条に反するものであり、合理的な必要性が認められない。

即ち、憲法は労働権を生存権とは独立して保障しており、憲法は働くということにつき、単に生活を営むための手段という機能に留まらず、労働そのものが有する特別な意義についても保障していると理解される。この観点からは、労働は人格の形成と発展に寄与し、所得保障では解消できない意義を持っている。このことは、日本国憲法の中核的規定である13条からも読み込むことができる。同条は、個人は国政のあらゆる場において最大限尊重されなければならないという要請を帰結する。よって、憲法27条の労働権に基づいて制定される労働者保護法の内容は、労働者を個人として尊重するものでなければならない。労働が人格の形成と発展に寄与するという意味では、「正当な事由なく現に従事している仕事を離職させられない」という内容の解雇制限法の制定が、憲法27条の規定から義務付けられていると言える。

労働契約法19条、16条はそのような趣旨によるものであるから、労働者の責めに帰すべき事由もない場合にも、紛争のコストを免れるなどという、一方的な使用者側の都合により、それらの法条の適用を潜脱することが合理的な理由として認められるはずもない。

また、労契法3条1項では、労働契約は労使が「対等の対場における合意」によって締結、変更されるべきことを規定する。この理念の下では、労使「対等」の下での合意が尊重されるべきだが、有期労働契約の不更新条項は、労働者は少しでも雇用の継続を望めばこれを呑まざるを得ないのであって、およそ労使対等の契約とは言えない。よって、不更新合意は、有期労働者の弱い立場を利用したものであり、そのもとで、紛争のコスト回避という使用者としての責任を回避する措置を押しつけることにはおよそ合理性は認められない。

(2) 控訴人らの被る不利益が非常に大きいこと

ア 原判決は、上限規則の内容の相当性を検討するとして、65歳になれば老齢基礎年金の受給が開始され、期間雇用社員の生計の途が絶たれるなどの著しい不利益は生じない旨判示する（原判決115頁）。

しかし、上述したように期間雇用社員は賃金が少額であることから、期間雇用社員の厚生年金は一般に非常に少額となる。また、上述したように、老齢基礎年金の額も少額であることから、雇止め後の元期間雇用社員の生活資本は著しく減少することとなる。期間雇用社員は、賃金が少額であることから、十分な貯蓄をすることができず、退職金も支給されず、65歳以降も十分な年金を受給できず、失業手当も65歳以降は一時金しか出ないことから、65歳を超えても就業する他に生計を維持する術はない。

それなのに、本件上限規則により、控訴人らは生計を維持する途を絶たれたのであり、その不利益は非常に大きい。

イ 原判決は、高齢者雇用安定法9条は「あくまで65歳までの雇用確保を事業者に対し求めているのであり、本件上限規則が同法の求めるところに齟齬するものではない」旨判示する（115頁）。

しかし、上述したように、高齢者雇用安定法は高齢者の雇用確保の最低基準を定めたものに過ぎない。また、高齢者雇用安定法は、終身雇用制度の適

用がある正社員を念頭に明文化された経緯があり、期間雇用社員に対する保障についてまで念頭に置いて明文化を図ったものではない。よって、同法の規定に齟齬しないからといって、控訴人らの被る不利益が小さいものと判断されるわけではない。

むしろ、高齢者雇用安定法は正社員に対しても65歳までの雇用を保障している以上、期間雇用社員に、老後の生計維持の途を与える観点で、正社員との均衡を考慮すれば、期間雇用社員の雇用は65歳を超えて保障すべきことになる。

ウ 原判決は、被告において、正社員の定年を60歳としてうえで、以降は高齢再雇用社員という任期1年間の期間雇用社員として再雇用し、65歳に達することにより雇止めとしていることの均衡から、本件上限規則は相当性がある旨判示する。

しかし、上述したように、正社員であった者は、満60歳で定年退職することにより2000万円以上の退職金を受給することができ、期間雇用になった後も正社員だったころの6割の賃金が保障され、須藤の例だと基本給22万3400円が保障されることになり（甲124）、賞与は正社員と同じに支給（特別手当を含めて年間約4カ月）されるため、当初から期間雇用社員であるものよりもはるかに多額となる。その後も多額の厚生年金を受給できる。一方で、期間雇用社員にまで65歳による雇止めを適用した場合、正社員との格差はますます広がり、老後の生計を維持することすら極めて困難となる。その点からすれば、原判決が判示する高齢再雇用社員との「均衡」とは、まさに見せかけの均衡に過ぎない。

エ 以上より、本件上限規則により控訴人らの被る不利益は非常に大きいといえ、到底相当性が認められるものではない。

（3）本件上限規則が周知されていないことについて

就業規則が法的規範として拘束力を生ずるためには、内容の合理性に加えて「使用者においてその内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が取られていることを要する」のであり、「そのような周知方法により、採用時または採用直後において当該就業規則の内容を知りうる必要がある」。

ア この点につき、本書面第1で述べた通り、原判決は「平成19年9月当時の旧会社は、分割民営化に関する施策が確実かつ円滑に実施されるよう必要な取組を行う責務を負って」おり、かかる状況においては「旧会社の従業員らと被告との間の労働条件を規律する就業規則を遺漏なく、全国的に統一的に成立させるべき要請の程度は相当に高かった」と推認できるため、「本件規則案の備え付けおよびこれに関する説明を行ったという」証人鈴木、平井、角田、古川、江幡、小熊、近藤、中井、三宅の各供述は信用できる旨判示する（72頁～73頁）。

イ しかし、原判決は、何ら各支店における尋問の結果を考慮することなく、被控訴人の周知する責任の程度が大きいことから被控訴人は責任を果たしたはずだという全くの推測による事実認定を行っており、不当である。

ウ また、控訴人向山が就業していた花見川支店、控訴人大倉が就業していた三鷹支店、及び、控訴人根元が就業していた高輪支店では、就業規則改定時に労働基準監督署への届出をしていないことは、労基署ないし労働局への問い合わせ等により明らかとなっており（甲C6、甲E8の1、甲D6の1、2）、原判決もその旨認定するに等しい判示をしている（74頁）。ところが、かかる点について、証人古川、証人小熊及び証人三宅は、労基署に届け出たという明らかな虚偽を証言している（古川26頁、小熊24頁、三宅21頁）。このことから、その他の被控訴人側の証人らも含め、同人らが、被控訴人を利するため、周知の点においても虚偽の供述をしている疑いが強く残る。この点についての検討を経ぬまま上記証人らの供述を信用できるもの

としている原判決は、本件上限規則の周知の点につき明らかな事実誤認の違法があるといえる。

#### (4) 小括

以上より、本件上限就業規則には合理性が認められず、無効となる。

### 3 争点⑤⑥ 本件上限規則は就業規則の不利益変更に当たり、その変更には合理性が認められず無効となること

原判決は、本件上限規則の適用が就業規則の不利益変更に当たることを認めつつ、同不利益変更が合理的である旨判示する（122頁～125頁）。しかし、以下のとおり、同不利益変更に合理性は認められず、無効である。

なお、不利益変更の合理性判断については、原判決の示す考慮要素である①労働者の不利益の程度、②変更の必要性の内容及び程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合又は他の従業員への対応、⑦同種事案に関するわが国社会における一般状況などにつき検討する。

#### (1) 控訴人らの被る不利益が非常に大きいことについて

原判決は、原告らが本件上限規則により被った不利益は、「旧会社における非常勤職員として勤務していた者」が「一定の年齢であること、特にその年齢に達したことを理由に再度の任用がなされないということはない」という「限定的な事実的な期待」「を失うというものに過ぎず、その不利益の程度は小さい」旨判示する（122頁～123頁）。

しかし、原判決は、本件上限規則の適用が就業規則の不利益変更に当たる旨判示（121頁）しているが、その際、公社時代における非常勤職員の「年齢による再任用の制限がない」（121頁）という事実上の就業状態を労働条件

として法的に保護すべきことは、原判決自身が認めるところである。

そもそも不利益変更法理で言うところの「不利益」は、事実的な期待であっても重要な労働条件の変更と評価される。

たとえば、第四銀行事件・最高裁判所第二小法廷平成9年2月28日判決（最高裁判所民事判例集51巻2号705頁。以下、「第四銀行事件判決」という。）は、55歳から60歳への定年延長及びこれに伴う55歳以降の賃金を引き下げる就業規則の変更の効力が争われた事案である。同判決は「55歳以降の年間賃金が54歳時のその63ないし67パーセントとなり、定年後在職制度の下で58歳まで勤務して得られると期待することができた賃金等の額を60歳定年近くまで勤務しなければ得ることができなくなるというのであるから、勤務に耐える健康状態にある男子行員にとっては、実質的にみて労働条件を不利益に変更するに等しい」とし、そうすると、「その実質的な不利益は、賃金という労働者にとって重要な労働条件に関するものであるから、本件就業規則の変更は、これを受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合に、その効力を生ずる」と判示した。

この第四銀行事件判決は、「58歳までの在職を『合理的期待』と捉え、本件変更は既得の権利を消滅・減少させるものではないとしつつも、右の合理的期待を前提とすれば、『実質的にみて』労働条件の不利益変更等に等しいと述べ、『高度の必要性に基づいた合理的な内容』を要求して」おり、「厳密に言えば既得の権利とはいえない期待利益を法律上の利益と認め、不利益変更の法理を適用した」と評価されている（土田道夫「定年延長に伴う就業規則による労働条件の不利益変更の効力」月刊法学教室204号139頁）。

すなわち、55歳定年後58歳までの在職制度を利用するか否かは、実際は殆どの男子行員が利用していたのだが、法的には不確定であり、58歳までの賃金については原判決の言うところの「事実的な期待」にすぎない。それが、60歳まで働かなければ同額の賃金を得られなくなったとして、重要な労働条件の変更



としているのである。他方、本件の場合には、旧公社では身体の続く限り70歳でも80歳でも働いていたのが、被告では65歳で原則として雇い止めされることになり、生涯賃金は大幅に減額されるのだから、第四銀行事件の場合と比べても重大な不利益と言うべきである。

この点を敷衍すると、旧公社においては、日々任用といっても、実際には、国家公務員の身分保障の理念から（国家公務員法75条、78条）、免職が認められるほどの事由（体の不自由により働けない等）がない限り雇止めをされることはなかった。原判決が認定するように（118頁）、控訴人らは、旧公社において非常勤職員の採用の前後に、「この職場は賃金（時給）は低いですが、6ヶ月ごとの更新で身体の続く限り働いてください。」「郵便局は定年制を設けていないから、元気で働けるなら70歳を過ぎても頑張って働いてください。」等と伝えられ、現に旧公社では65代後半から70代の非常勤職員が複数人働いていた。かかる状況に加え、控訴人らは現に65歳を超えても体が元気であり、スキル評価も優れていたのであるから、旧公社時代であれば、控訴人らが65歳を超えて就業を継続できたことは客観的にも明白であり、控訴人らの65歳を超えての就業継続の期待は極めて強度なものであったといえる。そのため、控訴人らは、65歳を超えて就業できることを前提に生計維持を計画していたところ、本件上限規則により、控訴人らは一律に雇止めとなり、生計を維持することが不能となり、生活水準が非常に悪化した。よって、かかる控訴人らの被った不利益は、非常に大きいものであり、原判決の結論は是認できない。

## （2）本件上限規則に何ら合理的必要性が認められないことについて

原判決が示す本件上限就業規則の必要性については、不当なものであり何ら合理性が認められないことは上述したとおりである。

(3) 本件上限規則に対する代償措置その他関連する労働条件の改善が一切ないこと

原判決は、本件上限規則を設けるに当たり、格別の代償措置がなされていないことを認めつつ、旧公社における日々任用が、分割民営化に伴い期間雇用になったこと自体が労働者にとって有益である旨判示する（124頁）。

しかし、旧公社における日々任用が分割民営化に伴い期間雇用になったのは、単に分割民営化に付随する制度上の変更にとどまらず、本件上限就業規則に対応してとられた措置ではない。

また、上述したように、旧公社においては、日々任用とはいえ、予定雇用期間が定められており期間雇用と同様の運用がなされており、免職されるような事由がない限り雇止めになった例はなかった。まして、控訴人らのように長期にわたり旧公社に勤務し、スキル評価も優れていた者が、突然に更新打ち切りとなることは通常考えられなかった。よって、公社時代の日々任用が、制度上期間雇用になったとしても、格別控訴人らが利益を受けるものでもない。

僅かでも利益あるとすれば、被控訴人が認めたように、解雇権濫用法理が類推適用されることだが、その利益は本件上限規則によって失われたのである。

さらに、本件上限規則によって控訴人らが被る不利益は、65歳雇止め以降に生計を維持することができなくなるというものであり、日々任用が期間雇用になったからといって、何らかかる不利益が緩和されるものではない。

このように、分割民営化に伴い期間雇用になったこと自体は、控訴人ら期間雇用社員にとって有益であったとはいえ、ただ本件上限規則により大きな不利益を強いるものである。仮に有益な措置をとるとすれば、65歳雇止めの対象者に対し、退職金等の特別給付をすべきである。

そもそも、原判決は、格別の代償措置がなされていないことを認めているが、代償措置の有無は、判例上（最高裁第二小法廷判決昭和58年7月15日労判425号75頁御國ハイヤー事件、最高裁第三小法廷判決昭和63年2月16日

最高裁判所民事判例集 4 2 卷 2 号 6 0 頁大曲農業協同組合事件、最高裁第一小法廷判決平成 1 2 年 9 月 7 日労判 7 8 7 号 6 頁みちのく銀行事件) も重大な考慮要素とされている。

すなわち、合理性判断に当たっての「補完的事由のうち最も重要なものは、不利益に対する見返りないし代償の措置である」(岩淵正紀「農業協同組合の合併に伴う退職給与規程の不利益変更が有効とされた事例」法曹時報 4 1 卷 3 号 2 4 4 頁)。御国ハイヤー事件判決及び大曲農業協同組合事件判決のいう「代償措置とは、退職金の不利益変更に際して代償の提供をまったくもなわない場合は、合理性判断に当たってマイナス評価される」(大橋範雄「合併にともなう就業規則(退職金規程)の不利益変更」労働法律旬報 11 9 9 号 4 9 頁)。

かかる格別の代償措置がなされていない不利益変更に合理性を認める原判決は甚だ失当であることは明らかである。

#### (4) 労働組合との協議状況

原判決は「郵政ユニオンも、期間雇用社員について、原則として満 6 5 歳になると、雇用契約の更新が行われないことになるという規定は認識していたが、特段の異議は述べていなかった」と判示する。

しかし、原判決自身、郵政ユニオンが特段の異議を述べなかったことは錯誤によるものであり(1 2 9 頁)、日本郵政は郵政ユニオンとの交渉において不誠実な対応があったとしている(1 3 1 頁)。そのことからすれば、本件規則と同内容の労働協約が各労働組合との間で締結されていても、到底それは就業規則不利益変更の合理性を支える要素とはならない。

#### (5) 労働者代表からの意見聴取手続き(労働基準法 9 0 条)に瑕疵があること

原判決は、①各支店で選出された過半数代表者が多数派組合の組合員であり、郵政ユニオンの組合員に過半数代表者の選出を要することが説明されていなか

ったこと、②本件上限規則の存在を非常勤職員に知らせずに過半数代表者の選出を依頼したこと、③当該過半数代表者がいわゆる正規職員であったことを否定していない。ところが、原判決は、本件において「労働者代表の意見を聴取するという要請は一応満たされているといえる一方で、変更の合理性を失わせるほどの事情があるとは認められない」旨判示する（125頁）。

しかし、上記①～③の事情のもとでは、本件上限規則により大きな不利益を受けることになる控訴人ら期間雇用社員の意見が十分に反映されないまま労働者代表に対する意見聴取手続きが行われたことは明らかである。そして、労働契約法11条により、この意見聴取が就業規則変更の合理性の一要素とされ、変更された労働条件が労働契約の内容となる以上、労働者代表に対する意見聴取手続きの趣旨は、就業規則の不利益変更により不利益を受ける労働者の意見が反映される機会を確保する点にある。

よって、本件意見聴取手続きには、労働契約法11条の趣旨（同法施行前にも存在する）に反する瑕疵があることは明らかである。かかる瑕疵は、手続き上の瑕疵に留まらず、就業規則の不利益変更の合理性を減殺すべき事情となる。そして、本件においては、上述した合理的な必要性が認められないこと、控訴人らの被る不利益が大きいことに鑑み、変更の合理性を失わせることとなる。

#### (6) 労働基準監督署への届出義務（労働基準法89条）違反について

原判決は、佐野支店、千葉支店、佐倉支店、尼崎支店及び豊中支店においては、就業規則を労基署に届け出ている旨認定している反面、花見川支店、三鷹支店及び高輪支店においては、就業規則を届け出ている旨は認定していない（原判決74頁）。就業規則の届出義務違反は、就業規則を行政官庁により監督するために必要とされる重要な義務の違反であるばかりか、労働契約法11条の趣旨に反するものであり、同義務違反は、手続き上の瑕疵に留まらず、就業規則の不利益変更の合理性を減殺すべき事情となる。

(7) 本件上限規則は、他の民間企業において類を見ないこと

原判決は、被控訴人が本件上限規則の制定作業を進める途中で民間企業において有期雇用労働者について年齢による更新限度を定めている例を見つけることはできなかったことを認定している（125頁）。

そのことからわかるように、本件上限規則は、他の民間企業において類を見ない制度である。かかる期間雇用社員に対する年齢による更新制限が適法とされた場合、今後、社会一般において、生計を維持できなくなる期間雇用社員が増大することは火を見るより明らかであり、期間雇用という雇用形態が増加することが予想される社会において、重大な社会問題が生じることとなる。本件上限規則に合理性が認められないことは、この点からも明らかである。

(8) 本件上限規則の周知がされていないことについて

上述するように、本件上限規則の周知に関する原判決の認定に明らかな事実誤認の違法がある。

(9) 小括

以上のとおり、本件上限就業規則は就業規則の不利益変更に当たり、その変更には合理性が認められず無効となる。

**4 争点⑨ 本件上限協約は、労働組合法2条の趣旨に反し無効となること**

原判決は、本件上限協約は、労働組合法2条の趣旨に反するものではない旨判示する（原判決127頁～128頁）。

しかし、以下詳述するように、本件上限協約は、労働組合法2条の趣旨に反することは明らかである。

なお、労働組合法2条の趣旨に反するか否かは、①労働協約が一部ないし特定の組合員を殊更に不利益に取り扱うことを目的として締結したと認められる

か否か（最高裁判所平成9年3月27日第一小法廷判決）のみならず、原判決が以下の点も考慮すべき事情とした点は重要である。

②労働協約の内容が一部ないし特定の組合員を殊更に不利益に取り扱っており、③その不利益の程度、労働協約全体としての合理性、当該不利益な取り扱いの必要性、④当該労働協約の締結に至るまでの交渉の経緯、⑤不利益を受ける組合員の意思が労働協約の締結に当たってどの程度反映されたのか。

控訴人らも、これらの諸般の事情を総合考慮して、当該労働協約の内容に著しい不合理があると認められるか否かにより判断するものとする。

(1) 本件上限協約は、期間雇用者である一部ないし特定の組合員を殊更不利益に取り扱うものであること

原判決は、正社員が満60歳以降は高齢再雇用社員として期間雇用社員となり、当初から期間雇用社員であった者と同様に本件上限協約の適用を受けることから、本件上限協約は期間雇用者である一部ないし特定の組合員を殊更不利益に取り扱うものではない旨判示する（原判決128頁）。

しかし、上述したように、正社員であった者は、満60歳で定年退職することにより2000万円以上の退職金を受給することができ、期間雇用になった後も正社員だったころの6割の賃金が保障され、須藤の例だと基本給22万3400円が保障されることになり（甲124）、賞与は正社員と同じに支給（特別手当を含めて年間約4カ月）されるので、当初から期間雇用社員であるものよりもはるかに多額となる。その後も多額の厚生年金を受給できる。一方で、期間雇用社員は、上述したように、本件上限協約により老後の生計維持の途を絶たれることになる。

よって、当初から期間雇用社員であった者のみが、本件上限協約により、65歳以降の生計維持の途が絶たれるという不利益を被ることになるのであり、かかる一部の組合員が殊更に不利益を受けることになる。原判決の上記判断は、

正規雇用社員であった者と当初から期間雇用社員であった者との明確な差異を無視するもので、甚だ失当である。

(2) 本件上限協約に合理的な必要性が認められないこと

本件上限協約に合理的な必要性が認められないことは、上述した本件上限規則と同様である。

(3) 控訴人らが被る不利益が非常に大きいことについて

本件上限協約により控訴人らが被る不利益が非常に大きいことは、上述した本件上限規則と同様である。

(4) 本件上限協約締結に至る交渉の経緯について

ア 郵政ユニオンは、本件上限協約につき、業務に必要な能力を有する限り、65歳以降も期間雇用社員の更新がなされると認識していたこと

原判決が認定するように(129頁)、郵政ユニオンは、本件上限協約につき、各期間雇用社員が業務に必要な能力を有する限り、65歳以降も雇用が継続するものと認識していた。郵政ユニオンは、本件上限協約が当初からの期間雇用社員という一部の組合員に対し殊更に不利益を与えるものであることにつき認識しないまま本件上限協約を締結してしまった。

郵政ユニオンは、そうした認識であったので、不利益を受ける非常勤職員である組合員の意思を労働協約締結に当たって反映させる十分な手立て(更新限度問題についての職場討議や一票投票の手続)はとられなかった。

イ 上記の錯誤は、被控訴人の交渉が不誠実であったことが原因で生じたこと

原判決が認定するように(131頁)、被控訴人の郵政ユニオンに対する本件上限協約に関する交渉は不誠実であり、上記郵政ユニオンの錯誤はかかる被控訴人の交渉態度が不誠実だったことが原因となっている。

## (5) 小括

以上より、本件上限協約は、当初からの期間雇用者である一部ないし特定の組合員を殊更不利益に取り扱うものであることに加え、合理的な必要性が認められないこと、控訴人ら期間雇用社員に対する不利益の程度が非常に大きいこと、被控訴人による交渉が不誠実であったために郵政ユニオンが本件上限協約の内容につき錯誤に陥ったまま締結に至ったことから、本件上限協約の内容に著しい不合理が認められるといえる。さらに、被控訴人が殊更に本件上限協約の文言の変更につき郵政ユニオンに対する説明を避けていたことからすれば、被控訴人には、期間雇用者である一部ないし特定の組合員を殊更不利益に取り扱う目的があったとも認定できる。

よって、本件上限協約は、労働組合法2条の趣旨に反し無効となる。

## 7 争点⑩ 本件上限協約が錯誤無効となること

### (1) 組合員は組合の錯誤を主張しうる

上述したように、原判決は、郵政ユニオンの本件上限協約の内容に関する認識につき錯誤があることを認定し、その原因として被控訴人の交渉が不誠実であった点を指摘している。もっとも、原判決は「民法95条の錯誤無効の規定は、錯誤に陥った表意者を保護する趣旨に出る規定であるから、表意者において、その意思表示に何らの瑕疵を認めず、錯誤を理由として意思表示に無効を主張する意思がないにも関わらず、第三者において錯誤に基づく意思表示の無効を主張することは、原則として許されないと解すべき」として（最高裁判所昭和38年（オ）第1349号昭和40年9月10日第二小法廷判決・民集19巻6号1512頁を引用）、控訴人らによる錯誤無効の主張を排斥している（原判決130頁）。

しかし、協約の効力が及ぶ組合員である控訴人らは、上記引用判例にいうと



ころの「第三者」には該当せず、控訴人らによる錯誤無効の主張を排斥する理由はない。すなわち、労働組合は、本来、組合員の意思を代表するものであり、労働組合自体には労働組合員による錯誤無効の主張を許さない固有の利益があるわけではない。そして、組合の意思に錯誤があり、組合自身はその錯誤無効の主張を明示に拒否しているのではない以上、その錯誤を組合員が主張できることは当然であり、原判決の判断は明らかに失当である。

## (2) 合意解約と錯誤無効の関係

原判決は、郵政ユニオンが、平成24年3月末に合意解約していることから、郵政ユニオンに錯誤無効を主張する意思がなかった旨判示する。

しかし、上記解約は、平成26年3月（証人山岸の証言によれば、原判決の「平成24年」というのは、「平成26年」の誤りだと思われる。）に、被控訴人の人事給与制度が変わったことから、被控訴人が郵政ユニオンに対し解約通知したものであり、合意解約されたものではない（甲共125：山岸陳述書）。また、その後、郵政ユニオンは新たな協約を締結していないが、それは、まさに本件上限協約を受け入れることができないためにほかならない。

このように、上記解約は、郵政ユニオンが錯誤無効の主張をしない意思であることの根拠とはならない。むしろ、郵政ユニオンは、積極的に本件上限協約の効力を争うものである（甲共125：山岸陳述書）

(3) 以上より、本件上限協約は錯誤無効となると言うべきである。

## 8 争点⑫ 本件上限協約が不利益を受ける組合員の授権不存在により無効となること

### (1) 特別の授権が必要な場合の基準

原判決は、本件協約の締結は、特別の授権を要するような、一般的労働協約

締結権限の範囲外の事項であるとまではいえない旨判示する（原判決133頁）。

この点について、原判決は、個別の組合員に既に生じた具体的な権利を処分し、あるいは特定組合員の雇用の終了を導く場合には、協約締結に当該組合員個々人の特別の授権が必要となる旨判示するが（原判決133頁）、それに加え、組合の本質が組合員の利益保護にある（労働組合法第1条、2条の趣旨）ことから、個別の組合員が被る不利益が極めて大きく、同組合員の個別の権利保護が必要と解される場合には、当該組合員の個別の授権が必要となると解すべきである。

(2) 本件上限協約を締結する際に、控訴人ら期間雇用社員による「特別の授権」が必要となること

ア 原判決は、旧会社の非常勤職員にとって「もともと当然に65歳以降の雇用が権利ないし法的利益として存在していたわけではない」と判示する（133頁）。

しかし、不利益変更法理について述べた点にくわえ、上記の労働組合法2条が規定する労働組合の目的たる「労働条件の維持改善その他経済的地位向上（これは法的権利に限られない）」の観点からは、事実上の期待が失われる不利益についても「特別の授権」によって保護すべきである。

そして、控訴人らが旧会社時代に有していた65歳を超えての就業継続の期待は、極めて強度なものであったことは上述したとおりである。

イ 本件上限協約により控訴人らが被る不利益は非常に大きいことは上述したとおりである。

ウ このように、控訴人らは、65歳以降の雇用継続に対し極めて強度な期待を有していること、65歳以降に雇止めされた場合、生計維持の途を絶たれるという非常に大きな不利益を受けることに鑑みれば、控訴人らが有してい

た65歳以降も雇用が継続されるという期待が失われることは、組合員の具体的な権利が失われる場合ないし雇用の終了を導く場合と同様に、個別の組合員の権利保護のため、特別の授権が必要となると解するべきである。

### (3) 特別な授権の不存在

しかし、本件においては、控訴人らのいずれからもかかる特別な授権はなされていない。

よって、本件上限協約は、不利益を受ける組合員の授権不存在により無効となる。

## 9 結語

以上のように、本件上限規則及び協約が無効となることは明らかである。

原判決は、控訴人ら期間雇用社員の被る不利益を過少に評価し、使用者の利益に偏重した判断をしており、甚だ失当である。

## 第3 争点についての判断 (2) 上限協約・規則が有効であっても雇止めは無効

### 1 検討の順序

原判決は126～127頁で「本件雇い止めは、叙上の説示のとおり本件上限規則により有効に基礎づけられるものであるから、本件上限協約が有効なものとして規範的効力を持てば、本件雇い止めの有効性が重疊的に基礎づけられ、無効なものであっても、本件上限規則により本件雇い止めの有効性は変わるものではないが、念のため」として、本件上限協約の有効性について検討している。

しかし、本件上限協約が有効となれば、労働基準法92条1項に基づき労働協約のほうが本件上限規則に優先することになる。

原判決は、本件上限協約と本件上限規則が同内容であることを前提として、上記の通り判示したが、労働契約が更新される場合の例外規定については、以下に

述べる通り、内容が異なる。よって、本件上限協約が仮に有効であるとする場合には、本件上限協約の適用を先に検討すべきである。以下に詳論する。

## 2 本件上限協約の錯誤と不誠実交渉から導かれる例外協約の解釈

原判決は129頁で「例外を認める要件について、『必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合』と『会社が特に必要と認める場合』とでは、前者が『客観的、合理的に必要な能力等を備えると認められる場合』と読むことが可能であり、『等』の部分が不明確なままとなっているのに対し、後者では、考慮要素に制限は無く、会社による必要性の判断により更新の有無が決まるものと読めるのでありその差違は意味のないものではなく、65歳を迎える期間雇用社員にとって重大な処遇の差違をもたらしかねない」と判示した。その上で「郵政ユニオンには、本件例外協約に係る意思表示をするについて、本件協約の文面という表示行為と内心の効果意思との間に齟齬があることは否めず、本件例外協約の内容についての錯誤があった」と判示した。

ところが、原判決は、130頁で、郵政ユニオンが「錯誤無効の主張をする意思はなかった」として「原告らには、無効を主張することを許されるべき理由はない」と判示する。

仮に、原判決の判示の通りとしても、「本件例外協約の内容についての錯誤があった」以上、後述する、本件上限協約部分についての交渉態度が不誠実であることと併せ考えると、契約の合理的解釈として、「会社が特に必要と認める場合」の意味内容は、「客観的、合理的に必要な能力等を備えると認められる場合」と解釈すべきである。

すなわち、原判決は131頁で、日本郵政は「本件上限協約について、上記提示された文面(註：甲共38)と本件例外協約に関し意味が異なるものとなっていることについて説明をしなかった」が「上記説明を行う旨の約束が存在したことは明らかである」として、「日本郵政の労働協約締結に向けた交渉態度は、・・・

・不誠実の誹りを免れない」と判示した。

また原判決は、132頁で「例外部分に関する説明要求への対応については・  
・日本郵政は、回答することなく、かえって上記認定のような不誠実というべき交渉を進めたのであり、このような日本郵政の対応も不誠実な交渉というべきである。」と判示した。

しかし、原判決は「本件上限協約を無効としなければ著しく正義・公平に反するといえるだけの信義則違反・不誠実交渉はないというべきである。」と判示した。

だからといって、郵政ユニオンは、この不誠実交渉の結果、本件例外協約について錯誤に陥っているのだから、不誠実交渉をなした日本郵政がなんらその責任を負わないというのは公平に反する。この公平の観点からすれば、前述の通り、郵政ユニオンが錯誤によって認識していた範囲内でしか意思の合致がないのだから、例外協約はその範囲で成立したものとするのが契約の合理的解釈であり、「会社が特に必要と認める場合」の意味内容は、「客観的、合理的に必要な能力等を備えると認められる場合」と解釈すべきである。

### 3 本件例外協約の適用

そして、本件雇い止め当時、控訴人らが「客観的、合理的に必要な能力等を備えると認められる場合」に当たるか否かについては、原判決は105頁で、「証拠によれば、原告らにおいて、各々、自分たちの業務において創意工夫を凝らし、業務の円滑化に貢献したとの主張をするように、その熟達した執務成果や創意工夫による被告に対する貢献があったことを十分にうかがい知ることができるものであり、何よりも原告らに老齢による能力低下や健康上の問題が証拠上窺われない」、106頁で「原告らの被告社員としての教示と責任感、人生を経て培ってきた能力・資質の高さは、原告らの供述によって、十分に認められるものである」と判示した。

また、108頁で、平成23年2月のスキル認定について、原告丹羽、同深尾、同向山は「A有り」、原告大倉は「B有り」（三鷹支店内務においては最高評価であった。E4の3）、原告辻は「A無し」、原告石澤は、自損事故のために「A」に達していないとされているに過ぎないと判示した（なお、控訴人石澤は、このスキル評価について争ったスキル裁判で、A有りの内容で被告と和解した（甲I6））。

加えて、原判決は109頁で「また、原告らの健康状態に問題があるという事情は証拠からは窺うことが出来ず、かえって、上記の勤務状況、一部原告らの本件雇い止め後の再就職状況や私的活動の状況に鑑みると、本件雇い止め時点において、さらにそれまでと同等の意欲・能力・実績をもって就業を続けることのできる健康状況にあったと認めることができる。」と判示した。

以上からすれば、控訴人らが「客観的、合理的に必要な能力等を備えると認められる場合」に当たることは、優に認められる。

ただし、争点⑬（原告向山、同濱及び同根元について、同原告らの組合加入時期から本件協約が適用されないか）に関して、控訴人向山、同濱については「本件雇い止めについては本件上限協約が適用されないことになる」としており、本件例外協約の適用もない。

よって、控訴人向山、同濱を除く控訴人らについては、本件雇い止めは、本件例外協約違反として無効である。

ただし、控訴人向山、同濱については、なお本件上限規則の適用について、検討する必要があり、以下に、他の控訴人についても併せて論じることとする。

#### 第4 解雇権濫用法理の類推適用

##### 1 争点① 本件雇用契約が期間の定めのない雇用契約と実質的に異ならない

###### (1) 原判決の誤った判示

この点について、原判決は、103頁で「期間満了予告通知書によって通知

された雇用条件を前提に契約の更新を希望する場合、当該期間雇用社員の被告に対する申出を必ずしも必要としていない運用がされていたのであり、控訴人らを含めた期間雇用社員も、期間雇用社員全体が多数回の雇用契約の更新をされていることを認識していた上、控訴人ら期間雇用社員各自の業務内容も各更新の前後において継続されていたのであるから、被告における期間雇用社員の契約更新手続が形骸化し、実質的に期間の定めのない雇用契約と同視し得る状態になっていたものと認めるのが相当である。」と判示したことは重要である。

さらに、前述した通り、原判決は108頁以下で、控訴人らのスキル認定に加え、「上記の勤務状況、一部原告らの本件雇い止め後の再就職状況や私的活動の状況に鑑みると、本件雇い止め時点において、さらにそれまでと同等の意欲・能力・実績をもって就業を続けることのできる健康状況にあったと認めることができる。」と判示し、「被告が、本件雇用契約について、所定の雇用期間が満了したことを理由として、本件雇止めを行うことは、合理的理由及び社会的相当性がなく、したがって、本件雇い止めは、解雇権濫用法理の類推適用により違法無効と評価されることになる。」と判示した点も重要である。

ところが、原判決は、解雇権濫用法理の類推適用については、このように飽くまで「所定の雇用期間が満了したことを理由」とする場合についてのみであり、結局、本件上限規則を適用すれば、「本件雇止めは、本件上限規則により根拠づけられた適法なものである以上、これをもって本件雇用契約はいずれも終了した」と判示した（134頁）。

しかし、この判示は、解雇権濫用法理の理解を誤ったものである。

## （2）本件例外規則への権利濫用法理の適用

すなわち、解雇権濫用法理は、基本原則である権利濫用法理（民法1条3項）を解雇権行使の場面に適用したものである。

この点に関して、国情研事件・東京地判平成18年3月24日労判915号7

6頁は、以下の通り判示して非常勤公務員の地位の継続を認めた。「権利濫用ないし権限濫用の禁止に関する法理は、解雇に限らず一般的に妥当する法理であって、『権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。』という信義則の法理と共に、公法上の法律関係においても適用の余地のある普遍的法原理であるというべきであって、これは裁判例も認めるところである。」「そして、任期付きで任用された公務員の任用関係が、被告所論のように公法的規律に服する公法上の法律関係であるとしても、この場合に、これらの法理の適用の可能性を全く否定するのは相当ではない。これを解雇権濫用法理の類推と呼ぶかどうかは別として、特段の事情が認められる場合には、権利濫用・権限濫用の禁止に関する法理ないし信義則の法理が妥当することがあり得ると考えるのが相当である。」。

そして、およそ裁量権の行使に対しては、その濫用を規制する法理として権利濫用法理の適用がある、というのが「権利の濫用は、これを許さない」という民法1条3項の趣旨である。とりわけ、解雇は、生存権（憲法25条）の保障であるとともに労働者の自己実現である勤労の権利（憲法27条）を侵害する行為であるから、その裁量権の行使は厳格に羈束されなければならない。

そして、本件上限規則にも、「会社の都合による特別な場合のほかは」という例外規則が存在するが、「会社の都合による特別な場合」は一義的に明確ではないから、その該当性判断は被告の裁量権の行使である。よって、その例外規則を控訴人らに適用しなかったことが権利の濫用ではないか、をなおも判断する必要があるのである。ところが、原判決は、上記の通り解雇権濫用法理の理解を誤った結果、この例外規則の適用についての権利濫用の判断を脱漏したのである。

この例外規則について、被控訴人は「当該期間雇用社員が業務遂行能力を確実に備えており、かつ、当該期間雇用社員の後補充を行う必要があるが、その後補充が困難であると会社（所属長）が認める場合」を意味すると主張した。



「会社（所属長）が認める場合」との点には、主観的・主位的な判断の余地があるが、被控訴人自身、具体的は「後任者の募集を行っても相応の者の応募がない場合又は応募が見込めない場合」又は「期間雇用社員の業務遂行能力が非常に優れており、応募者と同程度の業務遂行能力を備えている後任者の後補充ができない場合又は後補充が見込めない場合」であるとしている旨原判決は認定している（99頁）。

この例外規則の適用に関して裁量権の濫用がないかどうかの判断に当たっては、控訴人らの生存権と勤労の権利、および「被告における期間雇用社員の契約更新手続が形骸化し、実質的に期間の定めのない雇用契約と同視し得る状態になっていた」こと、原告らが「それまでと同等の意欲・能力・実績をもって就業を続けることのできる健康状況にあった」ことを踏まえて厳格かつ実質的に検討すべきである。

## 2 争点③ 本件雇止めが解雇権濫用法理の類推適用により権利濫用となる

### (1) 権利濫用の該当性判断＝後補充ができていなかったこと

#### ア 関東支社における後補充の根拠とされた永井陳述書は信用できない

この点に関して、控訴人らが「業務遂行能力を確実に備えて」いたことは前述の通りである。

「後任者の募集を行っても相応の者の応募がない場合又は応募が見込めない場合」については、原判決は、102頁で、控訴人丹羽、同深尾、同向山、同辻、同斉藤が所属していた佐野支店、千葉支店、花見川支店及び佐倉支店など、関東支社の支店については、本件雇止め（第1回）後に補充が必要となる人員については、少なくともいったんは確保ができていた、と判示する。さらに、原判決は「被告において、後補充の必要があると認めた支店でも、その後後補充が済んでおり（乙共15）」と判示した（107）。

つまり、原判決の判示は、被告関東支社長室人事部課長永井秀の陳述書（乙

共15)に基づくものである。しかし、乙共15は、尋問を経た陳述書ではないので著しく信用性は低いのであって、これを後補充が済んだことの根拠とするのは採証法則違反である。

さらに原判決は「仮に後補充が済んでいないとしても、その業務の内容からして、人員を適宜募集することもできる」と判示した(107頁)。

しかし、控訴人らの所属していた支店では、人員を募集しても定着せず、人員不足が解消されていないのである。そもそも、郵政は通信という枢要な情報伝達を行う公共事業であり、人員が不足しているから郵便が届かない、ということは本来あってはならないことである。人数の多寡は決定的であり、「人数の多寡をもって後補充の必要性を論じるのは適切ではない」との原判決の判示は失当極まりない。

イ 原判決も否定できない控訴人大倉、同根元、同濱、同石澤についての不補充

上記の通り、控訴人大倉、同根元、同濱、同石澤が所属していた三鷹支店、高輪支店、尼崎支店、豊中支店については、後補充ができたとの認定がされていないことは重要である。他方で、控訴人らは、これらの支店について、以下の通り、後補充ができていないことを主張立証した。

#### ① 控訴人大倉

控訴人大倉が所属していた三鷹支店では17名、郵便課だけで10名も雇止めされたのであるから(小熊5頁)、後補充の必要性が生じなかったとは考え難い。前述の通り、郵便課長も控訴人大倉に対して「この9月末で、該当者が10名、来年3月で3名でるんだよ、新規はないんだ(から業務が大変になる)」と述べており、控訴人大倉の雇止めにより業務の支障が想定されていたことが認められる。

2011年10月11日当時の郵便事業会社東京支社の各支店のアルバイト情報について、郵政ユニオンが集約したところ(甲共58)、殆どの支店で長期のアルバイトを募集しており、三鷹支店に近い杉並支店では、「郵便物の

仕分け」（早朝）3名、同（深夜）4名、「郵便物の配達」（バイク）3名の募集をしていた（甲共58）。控訴人大倉についても、支店間配転による雇用継続が可能であったと言える。

## ② 控訴人根元

高輪支店でも「郵便物の配達」3名、「郵便物及びゆうパックの仕分け」1名、「コールセンター（電話対応）」3名の募集をしていた（甲共58）。よって、上記人員については、後補充が必要であったにもかかわらずできていなかったことは明らかである。

高輪支店では、控訴人根元がいた職場の求人募集が長期にわたってインターネットに掲載されたほか（甲D9）、控訴人根元が2011（平成23）11月20日から年末のゆうパックの区分のアルバイトとして採用されたときも、ゆうパックの区分ではなく、9月末日までメインで行っていた定形外郵便物の区分の仕事をしていた。上席の管理者が手伝っている場面を直接目撃したり、かつての同僚も残業が増えているという話も聞かされている（根元8～9頁）。控訴人根元が「雇止め」されてから2か月も経っているのに、後補充が全然できなかったことを物語っている。

また、この控訴人根元がアルバイトとして採用された、という事実自体が、後補充の必要性が高く、控訴人根元がそれに相応しかつたことを示す事実である。

## ③ 控訴人濱

乙G5によれば、2012年6月19日時点において、控訴人濱の所属していた尼崎支店の補充必要数が「3」となっており、最初の期間雇用者65歳雇止めがあつてから8ヶ月以上経過した後、いまだ3人の後補充が足りていないことがわかる。

また、控訴人濱が雇止めになった後、郵便課の人員は不足し、超勤や残業が増え、郵便物の滞留も生じるようになった。郵便課では、新たに3名が採用さ

れたが、すぐに2名が辞め、その後また3、4名が採用されたが、その者達もすぐに辞めていったため、後補充が困難な状況であった（濱14頁～15頁）  
また、2012年の年末始繁忙時には、短期期間社員として雇用した者から4名を長期期間社員に採用した。それらのことは、控訴人濱が元同僚から聞いたものであり正確である（濱15頁）。

特に、控訴人濱が従事していた区分機1台を担当して行う配達道順組立作業全体は長年の経験が必要であり、募集が極めて困難であった（甲G15の1ないし4）。

#### ④ 控訴人石澤

乙G5によれば、2012年6月19日時点において、豊中支店の補充必要数が「8」となっており、最初の期間雇用者65歳雇止めがあつてから8ヶ月以上経過した後、いまだ8人も後補充が足りていないことがわかる。

また、2012年1月20日に郵政労働者ユニオン大阪北支部が豊中南支店に出した要求書（甲I8）の2頁6項によれば、豊中支店ではゆうパックの新業者エリアでの滞留が10パレット以上になり、地下駐車場に放置された事実が認められる。甲I8に対する豊中南支店の回答文書（甲I9）によれば、上記事態に対し、「評価、反省、検証を踏まえて、夏期繁忙に向けて業務運行に努めていく。」と回答している。結局、上記滞留は、豊中支店が外部の業者に委託することによって解消された（中井34頁）。

豊中支店においてここまでひどい滞留が起きたのは初めてであり（石澤19頁、中井34頁）、期間雇用者65歳雇止更新限度が実施された数ヵ月後にかかる事態が生じたことからすれば、同制度の実施により人員不足が深刻化したことが明らかである（石澤20頁～21頁）。

控訴人石澤が雇い止めとされた2012年3月末以降、もともと石澤の行っていた業務は、新人ではできないため、3班のベテランが担当し、その代わり3班に新人を補充したうえ、郵便配達担当に応援をしてもらうのが、日常的と

なっていた（石澤18頁）。そのため、郵便配達担当にしわ寄せが行っていた。

よって、控訴人大倉、同根元、同濱、同石澤について、後補充ができておらず、同人らの雇い止めは例外規則の判断を誤ったものであって裁量権の逸脱・濫用として無効であることは明らかである。

ウ 控訴人丹羽、同深尾、同齋藤、同向山、同辻についての不補充

さらに、原判決が、後補充ができているとする控訴人丹羽、同深尾、同齋藤、同向山、同辻の所属していた各支店について、以下に論じる。

① 控訴人丹羽について

a 佐野支店の「運送グループ」には、控訴人丹羽たちの解雇前から、解雇後を見越して、新人が配属されてきたが、まず配属されたのは、62歳の男性二人であった。そのうち、一人は、1日来て二日目には出社せず、そのまま退職した。他の一人は、1週間後に足を骨折して数ヶ月休んだ。また、すぐに「辞めたい」と申し出たが、支店から「1か月はいてほしい」と頼まれ、1ヶ月後に辞めた者もいた（丹羽16頁）。控訴人丹羽たちの退職後も「運送グループ」では退職者が出ている。

このように、控訴人丹羽たちの解雇に際し新規に雇用された者も、複数が短期間で辞めたり病休をとっており、平井の証言した「問題なく後補充できました」（平井13頁）という状態にはほど遠いのが実態だった。仮に応募者が複数あったとしても、そのことと応募者が定着したということは、別な話である。

その後も、佐野支店は、丹羽の担当業務につき、ハローワークや募集はがきのポストインによって、頻繁に募集をしている。（甲A17の1、甲A17の2、甲共15、甲A18、19、35の4、37、47の2、甲A60）

b また、65歳解雇後、佐野支店は、控訴人丹羽の業種（運送グループ。運送・配達・集荷、記載の3つのシフト制で運送グループの募集とわかる）をハローワークで募集していた（甲共15）。控訴人丹羽は、解雇後、この求人票をハローワークで見つけたが（原告丹羽17頁）、その受付日は平成23年9月

2日だから、佐野支店では、同年9月2日から、解雇を挟んで少なくとも10月はじめまでの間、丹羽の業務につき、後補充がなされていなかったことになる。辞めた職員がいたので募集が必要だったことは証人平井も認めた(14頁)。

なお、控訴人丹羽が雇止めになった際、同時に雇い止めになった複数の元同僚に、車持ち込みでの受託配達を行わないかとの打診があった。そのこともまた、小包配達業務について、控訴人丹羽たちの後補充ができていなかったことを示している。

c 控訴人丹羽の担当していた運送・集配業務は、通常非正規社員のみで6人で行う業務である。

2011年9月までは、その6人のうち3人が経験7年半、残る一人も5年程度であり、5人が全コースに習熟していた。そのうち4人が2011年9月に雇止めされたが、残る二人のうち一人は、前任者の退職のため、雇止めの少し前からこの業務に就いた者であり、控訴人丹羽雇止め時にも、まだ、全コースの業務ができていなかった。よって、全コースに通曉している者は、雇止め時点で1人のみであり、この状況で業務が9月までのように遂行されたはずがない。

課長や課長代理も、この業務の詳細を把握していなかったため、控訴人丹羽たちの解雇の後、一人残った全コースができる期間雇用社員に多大な負担がかかり、教える作業に時間を取られた。また、その期間雇用社員には、勤務日以外にも、携帯電話に業務についての問い合わせが入り、休日にもかかわらず、支店に行って業務を教えたり、連絡によって夜10時頃、新人のミスのために支店に行くことなどが重なり(丹羽16頁)、また2週間休み無しの勤務などが発生した。そのため、この元同僚は、業務の資料を作って、新人に配布したりしていた。控訴人丹羽はそのことを残った期間雇用社員本人から聞いた(丹羽16頁)。

d 控訴人丹羽たちの仕事は、1年365日、必ず誰かが行わなくてはならない

業務であり、4人が解雇されれば、必ず4人の補充が必要である。しかし、控訴人丹羽たちの雇止めにより新規に雇用された者も、複数が短時間で辞めており、新規雇用者による追突事故なども起きている。被告の言う「経験のない後任者が問題なく業務を遂行している」状態には、ほど遠い実態である。

被告は、65歳雇止めの理由の一つとして、社員の「新陳代謝」を挙げるが、6人定員の業務で、業務に習熟している者が1人しか残らないという実態は、「新陳代謝」の域を大きく逸脱し、業務レベルの維持も不可能な状況であり、雇止めの不合理性を証明するものである。

② 控訴人深尾について

- a 千葉支店外に東日本コールセンターが発足したのは2013年3月であるから（角田15頁）、2011年9月から1年半は、東日本コールセンターの発足を理由として後補充の必要性がないと言うことはできない。

また、東日本コールセンター発足の結果、千葉支店内ではコールセンターという呼称の部署が組織変更により郵便企画部の一部の電話班になったものであり、3階の業務企画室内で電話の受付業務は今も連綿として行われている（甲B24）。

外部の東日本コールセンターが処理するのは、定型的な再配達受付のみである。郵便物の配達に関する顧客からの電話は、配達員や個別の郵便物と関係するものが少なからずあり、現場を離れた新たなコールセンターでは対応しきれていない。クレームをはじめ再配達郵便物の一つである「本人限定受け取り郵便物」に関する受付など、千葉支店内での電話班による電話受付業務が依然として必要なのである（深尾7頁）。このことを知らないという角田の証言はおよそ信用できない（深尾8頁）。

- b 控訴人深尾が雇止めされた2011年9月には、コールセンターでは大久保が同時に雇止めされている。彼女は勤続20年余のベテランであり、上司が職場にいないコールセンターにあっては、控訴人深尾とともに指導者の役割を担

っていた。

もともと職場は人員不足だった上に（深尾13頁）、この仕事を教える立場の2名が同時にいなくなったことにより、その後、職場には次のような混乱が生じ、現在もなおそれが尾を引いている。

すなわち、組織が有機的に機能しておらずかつまた各課を束ねる管理職がない千葉支店では、各課が電話班に雑多な仕事を押し付けているのが現状である。控訴人深尾の在職時には、他の課の担当者と交渉し腐心をしてきたが、控訴人深尾の雇止めによりこの交渉がなくなり、非正規社員のみで構成されている電話班に、他の課の正社員からの圧力により、本来的には他の課の担当職務を、理不尽にも電話班が処理することを余儀なくされている。

- c 控訴人深尾の雇止め直前の2011年8月には、合計7台の受話器を11名（甲B9）、それ以前は12名ないし13名で対応していた。

控訴人深尾が雇止めされた後、3名の職員が電話受付業務に新たに配属され、2013年の時点で、新たに配属された2名（1名は自己都合で退職）と鈴木、松井および志方の5名で6台（電話班専用4台と隣席の2台）の電話を担当している。しかも、集配課にかかってくる電話は、自動的に電話班が受けるように設定されている。これは、控訴人深尾の雇止め前とくらべて人員不足が明らかであることを示す。

鈴木、松井と志方は勤続5年を超えるベテランだが、5名では、週休2日であり休暇や病欠などが発生することを考慮すれば明白なとおり、6台の電話をたった一人で担当することもままある。しかもその1名が食事時間や休憩時間に入れば担当者不在になる。そのことから「足りている」としている被控訴人の主張には無理がある。現に一人のときなどは他の業務のスタッフが応援している。

それでも対応に困難を極めている。そうしたもとの、被控訴人は、2013年8月に電話班について1名を新たに採用している。65歳雇止めが人員不



足をもたらしたことは明らかである（甲B24）。

これらの状況については、控訴人深尾は志方から直接聞いたので確実である（深尾19頁）。

d コールセンターの電話には、日本語を話すことができない外国人から電話が入るが、控訴人深尾は英語ができたため、在職時これらを一手に引き受け、また外国人が店頭に来た際には内線で呼び出されて対応していた事実がある。

たとえば、日本人が外国から英語の文章をもらった場合「何が書いてあるか、教えてください。」と質問されたりするなどである。

現場責任者たる当時の担当課長などは 英語で電話を受けた時など突然電話を切っていたのが支店の顧客対応の現実であった。

この事実は、控訴人深尾が電話班において後補充ができない人物であったことを示すものである。

### ③ 控訴人齋藤について

a 被告千葉支店では、9月30日で63名が解雇され（乙共14）、控訴人齋藤の所属する第一郵便課では18名が解雇された。内訳は深夜勤3名、循環（日勤・中勤・夜勤を行う勤務）15名であった。循環勤務では全体の2割近くが解雇され、特に中勤（13時～17時）、夜勤（17時～21時）の要員減は業務に多大な影響があった。

千葉支店は地域区分局で、普通通常郵便物を扱う第一郵便課は夕方から夜間に業務が集中していた。循環勤務の減員は21時以降の深夜帯に影響があり、取集処理（市内の特定局とポストに投函された郵便物の処理）のため、夜勤帯期間社員の超勤（時間外労働）や、深夜帯期間雇用社員の勤務時間前超勤などで対応せざるを得ない状況があった。また、夜勤帯の業務の影響は深夜帯に引き続き、深夜明けの超勤対応も増えた。深夜勤3名はその後補充されたが、循環勤務は後補充がなく、業務への影響は大きなものがあった。結果、第一郵便課の業務運行は期間雇用社員の超勤に頼る業務運行となっている（甲共76：

山岸親陳述書15頁、山岸23頁)。それでも、夜間帯で処理すべき郵便物を処理できずに昼間帯に持ち越され、郵便物の配達が一日遅れとなることが発生している。

b 乙共14によれば、平成23年12月12日時点において、千葉支店の後補充必要数が38であるのに対し、確保数が「29」となっており、控訴人齋藤ら期間雇用者65歳雇止め後、約2ヶ月半が経過し年末の繁忙期に突入しようとしているにも関わらず後補充が不十分であることがわかる。

c また、平成26年6月に放送された「クローズアップ現代」において、千葉中央郵便局において、100人以上の人手が足りていないとの報道がされた(甲共90の1)。控訴人齋藤ら期間雇用者65歳雇止めの前はお中元の時期でも50人ぐらいの短期アルバイトの補充で足りていた(角田37頁)ことからすれば、同雇止め後、繁忙期以外でも人手が不足するようになったことは明らかである。

#### ④ 控訴人向山について

控訴人向山が所属していた花見川支店集荷処理センターには、2011年9月1日付で1名入り、3名体制が出来上がってしまった。車で云えば車両入れ替え、高齢者追い出し以外の何ものでもない。しかしながら、8月に入社した1人に対する正社員の指導はほったらかしに等しいものであった。そのため、控訴人向山が計量機による測定は教えたが(向山13頁)、同人は職場環境に不満があり、1ヶ月ほど後9月末で辞めてしまった。その後、郵便担当だった短時間社員3名が交互に応援したが、集荷処理センターの運営に知識がなく、仕向地の間違い、チルドを普通小包で送る、航空便の扱いなど大混乱が起きた。そのことを、控訴人向山は、集配営業課の藤代からの情報として聞いた(向山14頁)。

また、上記の短時間雇用社員がいた部署は、人手不足になって人員募集を行ったことは、古川業務企画室長も認めた(古川28頁)。

結局、控訴人向山といっしょに雇止めになった郵政省OBを、お歳暮用として復職させたが、延長して、年が明けて2月はじめまで働いていた。なぜ、控訴人向山ではなく彼を復職させたのかは不明である。

こうした事態が起きていることは、いかに経験が必要であるかということの現れである。郵便課の既雇用者で対応できた、との古川証言は、こうした現実を無視するものである（古川10頁）。古川は追及されて、郵便課長が把握をしていた、と逃げており、この点でも信用できない（古川23頁）。

#### ⑤ 控訴人辻について

控訴人辻が所属していた佐倉支店について、証人江幡は、チラシ等の募集により後補充ができた旨供述するが（江幡10頁）、控訴人辻らが65歳を唯一の理由で「雇止め」された後、佐倉郵便局は完全に人手不足に陥り、特に、控訴人辻の所属していた第二集配課は、36協定を超える超過勤務がなされるなど、非常に厳しい状況にあった。そのため、2012年11月12日、同年12月31日、2013年2月14日の3度に亘り、郵政ユニオン佐倉支部が増員要求を行っている（甲F6～9）。

この点、証人江幡は、「人が足りないということもありましたが」（江幡27頁）と殊更人手不足でないような印象を与えようとしている。しかし、ユニオンの要求事項の多くは人手不足に起因している事象であり、タウンメールを「廃棄した」船橋郵便局ほどではないにせよ、滞貨が残るなど佐倉郵便局でも相当人手不足で深刻な状態であったことが窺われる（甲F11）。

そして、控訴人辻の主たる業務は小包の配送であるが、単にハローワークに求人募集を出すというありきたりの方法ばかりでなく、控訴人辻を含めた多くの住民に長期契約社員募集の葉書（甲F13）を配布していることからすれば、到底後補充ができているとはいいがたい。

### （2）権限の逸脱＝不当労働行為

原判決は、不当労働行為としての本件雇止め、という控訴人らの主張に対して、「仮に、被告が原告らの組合活動を所属長を通じて知ったとしても、本件雇止めは全国で一律に行われた雇止めの一環に過ぎないから、これをもって不当労働行為と言うことはできない」と判示した（109頁）。

しかし、本件例外規則が適用されている以上、本件雇止めが全国で一律に行われた、というのは正確ではない。

上記の通り、控訴人らに対しては例外規則を適用すべきであった以上、とくに控訴人丹羽、深尾、辻、大倉、石澤に対して例外規則を適用しなかったことについては、以下の同人らの組合活動の事実からすれば、不当労働行為意思によるものと考え他ない。

#### ① 控訴人丹羽について

控訴人丹羽は、佐野支店宛に、郵政ユニオン佐野分会長名で、職場労使委員会開催申入書（甲A41）、要求書（甲A42）を提出するなどした。

控訴人丹羽は、JPエクスプレス統合に反対する2009年9月16日の藤澤支社での郵政ユニオンのスト集会に参加し発言し、コースの最後に、佐野支店に行ったが、その際に、佐野支店は警察を呼んだ（丹羽5頁）。

その後、控訴人丹羽は、毎年春闘時スト集会に参加する、郵政ユニオン栃木支部佐野分会の唯一の組合員として佐野分会ニュースを発行するなど（甲A23）、組合活動で目立っていた。

証人平井も、2010年に佐野支店の業務企画室長として赴任するに当たり、控訴人丹羽が郵政ユニオンに入っていることについては引き継ぎを受けた（平井20頁）。

控訴人丹羽の2010年の出勤簿には、備考欄に「9/18争議行為」と前年の争議行為の記載があったことも、控訴人丹羽の争議参加について佐野支店として警戒していたことを示している（平井20頁）。

さらに、2010年8月、佐野支店では、65歳雇止めの対象者は11人い

たにも拘わらず、控訴人丹羽に対してだけ、業務企画室長であった証人平井が経過措置延長についての説明をし、対話シート（乙A1の3）を作成した（平井21頁）。これは、他の控訴人が所属課長から乙共2を渡されているのとは比べて、極めて異例である。控訴人丹羽を争議行為参加者として嫌悪し、特別扱いしていたことが認められる。

（ただし、対話シート自体は、2011年5月23日付文書の切り貼りのようであり、8月26日に、この対話シートの内容通りの説明をしたとは認められない（平井23頁）。）

被告佐野支店が控訴人丹羽を嫌悪していたことは、佐野支店が、2011年9月13日の佐野支店前宣伝行動や同月16日のストライキに対しても警察を呼ぶという行為に及んでいることから明らかである（丹羽6頁、甲A31「9.16郵政ユニオンストライキのご報告」）。ストや情宣活動の度に警察を呼ぶ支店は、郵政ユニオン組合員がいる支店でも、佐野支店以外にはない。

他方、控訴人丹羽のスキル評価はA有りという最高ランクであった。ともに65歳定年制を理由に解雇され、勤務評価も同じ「A有り」だった同じ支店の同職種の名のうちの3名のうち、丹羽以外の二名には車持ち込みの委託小包配達の誘いがあったが、丹羽にはなかった（丹羽16頁）。これには、組合差別・組合嫌悪以外の理由は考えられない。

## ② 控訴人深尾について

控訴人深尾は、2007年10月23日以降は、郵政ユニオンの組合員であった。しかし、地本執行委員は経験していない（深尾16頁）。2011年5月に関東支社との交渉に参加した際に関東地本交渉委員とされたことはある。

控訴人深尾は、2008年4月3日、郵政ユニオンの最初のストライキに全国でただ一人、非正規として参加し（甲B11）、そのストライキは同日の東京新聞夕刊にも載った（甲共63：21頁）。控訴人深尾は、2009年9月18日にもストライキに参加し（甲B14）、その後も毎年の春闘集會に参加

してきた。集会参加者については、被控訴人管理職は必ずメモをとって確認していたので把握しているはずである。

さらに、職場の環境や業務の改善（人が足りない、教育訓練ができていない、お客さんとの情報が入ってこないなどの改善）を求める文書を通算で50回程度出していた（深尾15～16頁。甲B15, 16, 17, 21, 23）。その内容は組合の要求と一致するものであった。そうした同人の態度が被告に嫌悪されたものと考えられる。被控訴人は、控訴人深尾が出した文書に回答するどころか、紙を勝手に使ったなどとして控訴人深尾を責めたことからそれは窺える（深尾16頁）。

2011年9月の年休中に控訴人深尾を局舎に入れないという被控訴人の対応も異常であり、組合嫌悪意思があったと考えざるを得ない（深尾29頁）。

控訴人深尾に対する本件雇止めも、こうした組合嫌悪による不当労働行為の一環であることは明らかである。

### ③ 控訴人辻について

控訴人辻がユニオンに加入したのは2011（平成23）年3月24日である。その直前に、佐倉郵便局の郵便小包の職場24名のうち8名だけ1日8時間から4時間労働にされようとした上に（控訴人辻は対象者）、8名のうち2名は2か月契約に契約期間を大幅に短縮されることが（控訴人辻は対象者外）、被告から通知された。そこで、控訴人辻は、ユニオンに加入し、ユニオンから交渉してもらった結果、事なきを得た。

また、控訴人辻は、ユニオンの支援を得て、2011年2月のスキル評価において、A無しからB有りへ落とされたことについて、佐倉支店の苦情処理委員会に対して苦情処理申立をしている。

結局、スキル評価は、A無しに戻されたが（甲F16）、このような申立をしたことも、被控訴人から嫌悪されたものと考えられる。

上記の通り、佐倉支店の業務遂行において必要な職員であった控訴人辻が

雇止めとされたのは、ユニオンの支援を受けた辻を嫌悪した不当労働行為意思によるものと考えざるを得ない。

#### ④ 控訴人大倉について

2009年1月ころ、三鷹市店の管理者が、控訴人大倉を含む何人かについて、スキル評価表をわたさず、契約を更新しない、と言ったことがあった。控訴人大倉は、年齢のせいで契約しないのか、と聞いたが、きちんと答えてもらえなかった。そこで、郵政ユニオンに相談をして、三鷹支店で同じ郵便内務で仕事をしていた同僚2名で、同年2月27日、ユニオンに加入した。

ユニオンは、控訴人大倉を知らないうちに分会長として届け出た。そして、ユニオンが交渉したところ、三鷹支店は、前の話はなかったことにする、として、控訴人大倉の契約は更新された。

このように、控訴人大倉は、ユニオン分会長として知られていたのであり、上記の通り業務に必要であった控訴人大倉の雇止めは、控訴人大倉の組合所属を嫌悪したためと考える他ない。

#### ⑤ 控訴人石澤について

控訴人石澤を雇止めにした当時、豊中支店は人員が不足しており、同人を雇止めにした場合、さらなる人員不足が生じ、業務に支障が生じることは容易に予測できた。また、控訴人石澤は、職場において中心的な役割を担っており、不可欠な人材であった。それにも関わらず控訴人石澤を雇止めにしたのは、65歳更新限度を形式的に適用したのみではなく、不当労働行為の目的があったことは明らかである。

すなわち、被控訴人においては、基礎評価とスキル評価を連動させて基礎評価10項目のうち一つでも「できていない」と評価されるとスキル評価も変更され賃金ダウンとされるが、控訴人石澤は、このスキル評価による賃金ダウンをされたため、被告に対して苦情処理申立をしたうえで、スキル裁判の原告となり、2011年8月に提訴した（甲I5）。郵政ユニオンの全面的な支援を

得て同訴訟を進行し、2013年2月21日に被告と和解し、基礎評価とスキル評価の連動を撤回させた（甲I6）。控訴人石澤がかかる裁判を起こしていたのは、被告も甲I5など、組合掲示板に掲示された分会ニュースなどの掲示物等により知っていたことは間違いがない。証人中井は、控訴人石澤のスキル評価の苦情処理委員会にも参加しており、スキル裁判に当たっても、被告代理人から調査を承けたはずである。それにも関わらず、「明確なものは、存じ上げません」として証言を逃げており、スキル裁判について知っていたことを隠そうとしていることがむしろ推認できる（中井31頁）。

控訴人石澤が組合の力を借りて被告に訴訟を提起していることにつき、被控訴人が嫌悪していたことは、被控訴人が多くの不当労働行為事件で断罪されていることから明らかである（甲共74）。不当労働行為意思から本来雇止めすべきでない控訴人石澤を雇止めにしたものと言わざるを得ない。

## 2 争点② 原告らの雇用継続の期待に合理性があったこと

### (1) 原判決の誤った判示

原判決は105頁で「本件雇用契約を除く限り、雇用契約が類似更新されることにより、雇用継続への期待の合理的理由があったというべきである。」と判示した。ところが、106頁では「本件上限規則および・・・本件上限協約の存在が、不更新条項の一種として、雇用継続の期待の合理性を減殺させることになるものと解される。」とする。

そして「本件例外規則等の規定文言・体裁に鑑みると、原告ら労働者が上記のように担当業務について習熟していることをもって『会社が特に必要と認める場合』であると期待することが合理的であるとまでいうことはできないのであり、被告の前記のような雇用更新又は再雇用の限定的な運用をもって、本件例外規則等の規定に反するものと断ずることはできない」と判示した。



## (2) 実際の説明の内容と存否

確かに、本件例外規則の文言は「会社の都合による特別な場合」であり本件例外協約の文言は「会社が特に必要と認める場合」であるが、原告らへの説明文書「期間雇用社員の皆さんへ」（乙共2）には「会社が認める場合」としか記載されておらず、内容は限定されていない。

また、本書面第1で述べた通り、控訴人大倉、同濱、同齋藤、同石澤には、そもそも本件規則及び本件例外規則について、雇い止めの前の更新より前には説明がなされていない。

労働者の雇用継続への期待について判断する以上、実際に説明されたか否か、および説明された文言から、その期待の合理性を判断すべきである。

そして、「会社が認める場合」との記載からすれば、熟練した労働者としての自負をもつ控訴人丹羽、同深尾、同向山、同辻、同根元が、自分たちがそれに該当しうると期待することは当然である。

また、説明を受けていない控訴人大倉、同濱、同齋藤、同石澤については、最後の労働契約以前と同様に、雇用継続への合理的期待が認められるのである。

## (3) 参考とすべき立教女学院事件判決

この点に関して、参考とすべきが東京地裁平成20年12月15日立教女学院事件判決である。同事件判決は以下の通り、実際の説明から合理的期待を認めている。

「原告は、被告との嘱託雇用契約の2回目の更新に先立つ平成18年4月19日、嘱託職員に対する嘱託説明会において、佐久間事務局長から、嘱託雇用について『1年契約で最大3年とし、更新の必要のない場合には3年で雇用終了とします。』という説明を受けている。しかしながら、佐久間事務局長は、その際、続けて、『但し、学院が継続雇用を希望する場合には、3年間で雇用終

了としないで4年目以降も更新することもあります。』との説明をもしており、しかも、嘱託職員に対し、書面を交付したり、補足説明をすることもないまま、予め用意したペーパーを淡々と読み上げたにすぎない。かかる説明を受けた原告において、当該説明における取扱いと自らの嘱託雇用契約に係る従前の更新条項による取扱いとの相違点を的確に理解することは著しく困難であると考えられ、このことは、同説明会において3年で嘱託雇用が終了するという事について嘱託職員から質問がなかったことに現れている。・・・

したがって、原告が既に有していた本件雇用契約の更新に対する合理的な期待利益が上記説明を受けたこと等により消滅等したということはでき」ない。

#### (4) 第二次雇止めについて

この点について、原判決は「原告濱及び同石澤については、第一次雇止めが実行されていることも、期待の合理性を減殺する事情となる。」と判示した(106頁)。しかし、実態は逆である。

控訴人濱の所属していた尼崎支店では、10月の雇い止めの結果、人手不足になっていた(濱28、29頁)、次の雇止めはないだろうと控訴人濱は判断していたのである(濱24、29頁)。

加えて、2012年1月末日、控訴人濱は尼崎支店から自己評価を行うよう指示され自己評価シートを提出している。自己評価シートは、次の雇用の際の時給を決めるために提出するものであるから(濱11頁、近藤16頁)、同シートの提出を指示されたことにより、控訴人濱は65歳を超えて雇用が継続されることを確信した(濱11、27頁)。

また、控訴人石澤が所属していた豊中支店では、2012年1月20日に郵政労働者ユニオン大阪北支部が豊中南支店に出した要求書(甲I8)の2頁6項記載の通り、人員不足のため、ゆうパックの新業者エリアでの滞留が10パレット以上になり、地下駐車場に放置されていた。このような状況下であった

ため、自分は契約が更新されると控訴人石澤が期待したことは当然である。

期待の合理性判断に当たっては、こうした具体的事情が考慮されるべきである。

#### (5) 代替性は期待の合理性欠如の根拠とはならない

また、本件の原判決は、「原告らを含む期間雇用社員の業務は、その業務類型として、いずれも代替性がある後任担当者の指導育成が可能なものであり、個々人により手順の巧拙や慣れ・不慣れというものはあり得、また、習熟していればそれに越したことはないが、必ずしも長年の熟練を要するというものでもない」と判示して期待の合理性欠如の根拠とした（106頁）。

しかし「代替性がある後任担当者の指導育成が可能な」業務類型というのは、一部のプロスポーツ選手や芸術家などを除いて殆ど全ての職種がそうであって期間雇用社員の業務に限られない。原判決の判示は「当該期間雇用社員が業務遂行能力を確実に備えて」いれば良いとする被控訴人の内部基準すら上回る高いハードルを課すものであって誤りである。

原判決も認定する通り、原告らには「熟達した執務成果や創意工夫による被告に対する貢献があった」（105頁）のだから「業務遂行能力を確実に備えて」いたのであり、前述した後補充の状況に鑑みると、雇用継続への期待の合理性が認められるべきである。

#### (6) まとめ

以上によれば、控訴人らについて雇用継続に対する合理的期待があったものというべきである。

よって、解雇権濫用法理が類推適用されるが、その場合、原判決が109頁で判示する通り「本件雇止めを行うことは、合理的理由及び社会的相当性がなく、したがって、本件雇止めは、解雇権濫用法理の類推適用により違法無効と

評価されることになる」のである。

#### 第4 争点についての判断 (3) 損害賠償請求

##### 1 控訴人らに対する雇い止めの際の非礼・排除に対する慰謝料

###### (1) 労働契約の付随義務違反

前述のように、被控訴人においては有期雇用社員の契約更新が形骸化しており、原判決も、少なくとも最後の契約よりも前までは雇用継続への合理的期待を認めている、という契約関係にあった。そうである以上、被告が控訴人らを雇止めとするにあたり、被控訴人はその管理職をして、控訴人らの勤続に感謝し、雇止めをする場合も、そのことについて納得を得るように努力を尽くすことが、信義則に基づき労働契約関係の付随義務として認められる。その違反について、被控訴人は、民法415条または民法709条、715条に基づき損害賠償をなす義務を負うと言うべきである。

ところが、被控訴人は、こうした義務を果たさず、控訴人らに対して最後まで十分な説明もせず、誇りを持って働いてきた控訴人らをボロ雑巾のように使い捨てる非礼な対応をした。

###### (2) 説明義務違反

第一に、被控訴人は控訴人らに対する説明を尽くしていない。前述の通り、控訴人大倉、同齋藤、同濱、同石澤に対しては、「期間雇用社員の皆さまへ」(乙共2)を交付して直接説明することはなされていない。控訴人濱、石澤については原判決もその旨認定している。それなのに、同人らを雇い止めするに際して、どうして本件例外規則を適用して契約を更新できないのか、などの理由は説明されていない。

また、以下の被控訴人の対応は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければならない、と

した労働基準法第14条2項に基づく「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準」の趣旨をはじめとする説明義務に違反している。

- ① 控訴人丹羽は、2011年2月15日付「期間満了予告通知書」（甲A4）を受け取って、直ちに、佐野支店宛ての2月26日付「抗議並びに申入書」を作成・提出した（甲A10「抗議並びに申入書」）。被控訴人佐野支店は、上記「抗議書並びに申入書」の中の「2. 原告丹羽の雇い止めに関する『理由書』の提出を要求します」に回答していない。
- ② 控訴人向山は、2011年5月から、自分は再雇用されないのか、と郵便課長に再三質問してきたが、郵便課長は「うーん」と述べる程度で答えず（向山17、18頁）、ようやく、7月頃「上から正式に指示がなく困っているんですよ。指示が来たら連絡します。」とのことだった（向山6頁）。ところが、同年のお盆休み明けである8月19日に控訴人向山が出勤すると、控訴人向山の席に新入りの社員が座っていた。8月24日には業務企画室長と郵便課長を前に、二時間程度、「こういう扱いをするのはおかしいじゃないですか」と述べたが、その点についての説明はなされなかった。
- ③ 控訴人深尾は、8月30日付申入れ書（甲B8）に、自分がスキル評価最高ランクであるのになぜ再雇用されないのかななどの質問を記載して支店長に提出したが、それへの回答はなされなかった。
- ④ 控訴人辻は、2011年8月中頃、被告から雇止め予告通知書を受け取った（辻22頁）。控訴人辻は到底「雇止め」には納得できないので、前回の更新のときに問い質した、雇止めの理由に関する4点（本書面第1に記載）について、「あの返事は、どうなりましたか」と尋ねて回答を強く求めた。しかし、課長は「いや、まだ返事が来ていないんだ」と述べるだけで、不誠実な態度に終始し、最後まで文書はもとより口頭での回答もなかった（辻12頁）。
- ⑤ 控訴人大倉は、「雇用契約更新の申し入れ」（甲E3）を作成し、これをもって、2011年9月12日14時30分に支店長宛で申し入れた。それ

に対して、業務企画室長曰わく、課長が申し入れ書について自分のところに言いに来たが、返事としては、大倉さんの雇止めは決まった事項なのでそれ以外には無い、とのことであり、理由の説明は何もなかった。

- ⑥ 前述の通り、被告は、控訴人濱に対し、65歳更新限度について説明することなく、スキル評価シートの提出を指示し、同人に対し雇用継続を確信させるに至っている。それなのに、控訴人濱を雇止めをすることについての説明は一切なされていない。

### (3) 年次有給休暇の取得強制

もう一つの問題が、年次有給休暇の取得強制である。前述の通り、控訴人丹羽に対しては、被控訴人管理職が、勤務指定表に付箋を付けて（甲A13）年休取得を強制した。控訴人深尾の場合、「勤務指定表」（甲B9）に年休が不動文字で印字されていた。控訴人齋藤の場合、休暇経理簿（乙H4）の改竄まで認定されている。他の控訴人に対しても、首切りを既定路線として、年休取得が押しつけられた。

### (4) 不当労働行為意思としての雇止め

本件雇止めが控訴人丹羽、同深尾、同辻、同大倉、同石澤の組合活動を嫌悪した不利益取り扱いである以上、被告は上記控訴人らに対して、慰謝料も支払わなければならない。

### (5) 裁判提訴の報復としての採用取り消し

控訴人根元は、年末の短期アルバイトとして勤務していた2011（平成23）12月15日、突然郵便課担当課長より同月21日からの採用は取り消され、同月19日限りで退職させられた。12月15日の時点では本件事件の訴状は被控訴人に送達されていないが、提訴した12月9日当日に早々とユニオ

ンは、原告の氏名を含めた訴状をホームページで公開した（甲D10）。ユニオンのホームページは被控訴人の労務担当者にとって「必読」のページであることからすれば、突然の採用取消しは、被控訴人が、控訴人根元が本件訴訟の当事者であることを知っての「報復」であることが強く推測される。

## 2 期待利益の侵害

以上に述べた通り、控訴人らの雇用継続への期待には合理性があるため法的保護に値し、被控訴人は控訴人らを雇止めとすることによって控訴人らの法的利益を侵害したのだから、被控訴人は控訴人らに対して民法425条または709条に基づく損害賠償として慰謝料を支払わなければならない。

ただし、仮に百歩譲って、控訴人らの雇用継続への期待に合理性が認められなかったとしても、本件の事実関係のもとでは、控訴人らに対して損害賠償がなされなければならない。

この点に関して、大阪大学事件判決・最一小判平成6年7月14日判時1519号118頁は「任命権者が、日々雇用職員に対して、任用予定期間満了後も任用を続けることを確約ないし保障するなど、右期間満了後も任用が継続されると期待することが無理からぬものとみられる行為をしたというような特別の事情がある場合には、職員がそのような誤った期待を抱いたことによる損害につき、[国家賠償法](#)に基づく賠償を認める余地があり得る」としている。これは国家公務員についての判例であるが、賠償を認める根拠は信義則であるから、民間にも当然に適用される法理である。

さらに、近時の裁判例としては、武蔵野市事件東京地裁判決は、以下の通り判示している。

「原告の担当業務は、レセプト点検という継続性があり恒常的なものであるところ、上記認定事実、特に、〈1〉原告が、21回という多数回にわたって繰り返し「再任用」され、任用継続期間の上限とされる5年をはるかに超える

2 1年3か月の長期間にわたって被告のレセプト点検業務を継続して担当してきたこと、〈2〉任用の当初、原告は、被告の担当者からは、勤務成績が良好であれば任用が継続されていくのではないかという趣旨の、原告にとっては長期勤務を期待させる説明を受けていたこと、〈3〉原告は極めて高い評価を受ける職務成績を毎年積み上げていたこと、〈4〉被告は、原告の「再任用」に当たり、毎年委嘱状を交付したものの、任用期間が1年であることを改めて説明することもなく、原告について本件要綱に定められた雇用継続期間の5年を超える任用が継続し、また原告もそのことを認識していた状況にあったのに、かかる状況を長期間いわば放置し、積極的な是正措置を取ってこなかったことなどに照らすと、原告が、上記期間中一貫して委嘱期間を1年とする委嘱状を交付され、その任用期間自体については認識していたと思われることや、平成3年には任用継続期間の上限が5年であることを認識し、遅くとも平成16年に誓約書を提出するころには、自分にも本件要綱の適用があることを認識していたことなどの事情を考慮しても、原告が「再任用」を期待することが無理からぬものと見られる行為を被告が行ったという特別の事情があると認めるのが相当である。

このように、原告の任用継続に対する期待は法的保護に値するものというべきところ、以上の認定事実を照らすと、被告は、平成21年1月になって、突然に次年度以降原告の「再任用」を拒絶する旨表明したといわざるを得ないのであって、本件再委嘱拒否により、上記期待を違法に侵害したものと解するのが相当である。」

本件の控訴人についても、本件契約について雇用継続の合理的期待が認められないとしても、その理由は本件例外規則等により客観的に原則として雇用が更新されないというだけである。よって、上記の非常勤公務員における任用の場合に類似する。

そして、前述の通り、本件契約以前については合理的期待が認められること、



即ち、〈1〉控訴人らが、多数回にわたって繰り返し雇用されてきたこと、〈2〉雇い入れの当初、控訴人らは長期勤務を期待させる説明を受けていたこと、〈3〉控訴人らは高い評価を受ける職務成績を毎年積み上げていたこと、〈4〉被控訴人は、控訴人らの雇用更新に当たり、雇入労働条件通知書を毎回を交付したものの、本件規則について改めて説明することもなかったこと、本件例外規則等については「会社が認める場合」との不正確な説明しかしていないこと、その後も控訴人らに対して例外規定の適用について説明をしていないこと、など、被控訴人には「期間満了後も雇用が継続されると期待することが無理からぬものとみられる行為をしたというような特別の事情がある」というべきである。

よって、控訴人らの期待は、損害賠償法上は法的保護に値すると言うべきである。

そして、控訴人らの被った損害は、半年間の給与相当および弁護士費用分であり、約110万円を下回らない。

よって、被控訴人は控訴人らに対して、控訴人らの請求する110万円の損害賠償を支払わなければならない。

### 3 退職金相当損害

仮に、控訴人らの被控訴人への地位確認が認められない場合には、控訴人らは退職金無しで退職させられることになる。しかし、前述の通り、それは正社員と比較すれば、同一価値労働同一賃金の原則に著しく反する結果となる。

この同一価値労働同一賃金の原則について、前述した短時間労働者に関する丸子警報器事件・長野地上田支判平成8年3月15日を受けて、パートタイム労働法8条は、短時間労働者と通常雇用労働者との「当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはな

らない。」と規定している。

そして、ニヤクコーポレーション事件・大分地判平成25年12月10日労  
旬1810号52頁では、パートタイム労働法8条違反の待遇を不法行為とし  
て差額賃金の支払いを命じた。

さらに、こうした均等待遇の規定が2012年より労働契約法20条に盛り  
込まれている。これは、上記の同一価値労働同一賃金の理念に根ざすものであ  
り、労働契約法20条によって創設されたものではなく、それ以前から通用す  
るものである。

前述の通り、控訴人らのうち辻、石澤以外は短時間勤務であるが、枢要な業  
務を行っておりその責任の程度、当該業務の内容に照らして正社員となんら異  
ならない。

また、控訴人辻、石澤は、労働時間についても正社員と異ならず、労働契約  
法20条の趣旨が妥当すると言える。

控訴人らの採用年月日および勤続年数は以下の通りである。

被控訴人正社員の退職手当規程6条によれば（甲共130）、定年時の退職  
手当は基本給月額×勤続期間別支給率であり、勤続期間別支給率は10年まで  
は勤続年数（端数切り捨て）と同じであるので、10年以上について記載する。

控訴人	採用年月日	勤続年数	支給月数
丹羽	2004. 4. 28	7	
深尾	2006. 1. 23	5	
齋藤	1995. 11. 15	15	19. 375
向山	2005. 5. 30	6	
辻	2006. 4. 1	5	
大倉	1997. 5	14	18
根元	2008. 11. 30	2	
濱	2006. 1	5	

よって、控訴人らは被控訴人に対して、予備的請求として、退職金相当損害の賠償および弁護士費用相当損害の賠償として請求するものである。

## 第5 終わりに 社会の流れに逆行した原判決の是正を

### 1 社会の流れに逆行した原判決

東京地裁判決は、本件雇止めが雇用対策法10条に違反・抵触しているとの控訴人らの主張について、「広く一般に期間の定めのない雇用契約に係る労働者を募集するのではなく、・・・・同条の適用がされないものと解するのが相当である。」としている。

しかし、こうした判断は、少子・高齢化が急速に進み、深刻化が危惧されている今の社会の現状を見ず、社会の流れに逆行したものといわざるを得ない。

判決は125頁で「民間企業で年齢により更新限度を定める例を見つけることができなかった」としている。まさに、それこそが「同種事案に関するわが国社会における一般的状況等」であり、社会の流れを示すものである。このような認定をしておきながら、就業規則の不利益変更を合理的と認めた原判決の誤りは明白である。

以下、この点について述べる。

### 2 少子・高齢化の進行

- (1) 日本の少子・高齢化は急速に進み、深刻化している。本年10月20日に総務省が発表した人口推計によると、5月1日時点で65歳以上の高齢者は前年より98万2000人(3.01%)増加し3,355万人となっている(確定値)。さらに、10月1日現在ではさらに増加し3,387万人、総人口の26.7%と過去最高となっている(概算値)。(甲共126)

このまま推移すれば総人口に占める高齢者の割合は将来40%を超えると見込まれている。実に、2.5人に1人が65歳以上の高齢者になることになる。

(甲共127:1枚目)

(2) こうした中、日本の労働力構成も急速に高齢化し、総務省の労働力調査によると、2014年に仕事に就いていた65歳以上の高齢者は、696万人、今年8月にはさらに59万人も増加し755万人と過去最高を記録し、就業率も20.8%となっている(甲共128)。

さらに、厚生労働省の推計によると日本の労働力人口は今後減少を続け、対策を取らないと2030年には1070万人も減少するという深刻な労働力不足が生じることとなっている。他方、高齢者の就業支援が取られた場合は、60歳以上の高齢者の就業者が1037万人から1274万人へと大幅に増加すると見込まれている(甲共127:2枚目)。

2010年7月の雇用政策研究会報告書でも高齢者の就業の促進が重要な課題とされており、65歳以上の高齢者の雇用を保障することは、労働力不足という日本の将来を危うくする深刻な社会問題を避けるためにも不可欠と言える(甲共129:7頁)。

(3) 内閣府が60歳以上の人を対象に行った調査では、73%の人が「65歳を超えて、働けるうちはいつまでも」働きたいと考えている。また、65歳以上の人が高齢者の就業支援が取られた場合は、60歳以上の高齢者の就業者が1037万人から1274万人へと大幅に増加すると見込まれている(甲共127:3、4枚目)。

(4) 少子・高齢化社会の進行によって、日本の年金制度は崩壊の危機にある。現役世代が現役を卒業した高齢者の生活を支えることを基本とした今の年金制度

で、1. 5人で1人の高齢者を支えることは不可能である。政府は、年金受給年齢の引き上げを検討してるが、それには自ずと限界がある。根本的に解決するには、働く能力（体力）と意欲のある高齢者には働いてもらい、共に社会を支えてもらう以外にはない。

(5) こうした実態を踏まえ、政府も70歳まで働ける社会と企業をつくることを基本方針としている。

2010年7月に厚労省の雇用政策研究会がだした答申では、2009年の就業者の割合は65～69歳で男性が46.9%、女性でも26.3%となっている。男性のほぼ2人に1人が仕事についていることになる（甲共129：8頁）。

原判決は、こうした社会の現状と政府の方針を無視したものであり、社会の流れと要請に反するものである。

### 3 まとめ

以上述べたように、東京地裁判決は少子・高齢化社会の実態を無視したものであり、社会の要請に背を向けたものである。裁判所も社会的存在であり、社会的責任がある。社会の実態と要請を受けとめ、法律に反しない限り社会の流れに即し、日本社会の将来に資するような判断を行うのが貴裁判所の社会的責務であると考えられるものである。

以上