

2014 年 2 月 6 日

日本郵便株式会社における有期（6 か月）雇用労働者の  
更新拒否（雇止め）事件に関する  
意見書（補充）

東京都小金井市東町 1 - 9 - 1 3

早稲田大学名誉教授・法学博士（早大）

佐藤 昭夫



目次

1. はじめに・・・2
2. 意見書の性質・・・2
  - (1) 新たな類型の事案に対して・・・2
  - (2) 判例の進化と「独自の見解」・・・3
3. 意見書の基本的立場と被告主張・・・3
  - (1) 私の意見書の基本的立場・・・3
  - (2) 「独自の理念」とは何か・・・5
4. その他の被告の非難について・・・6
  - (1) 「第 2 法人格の問題（意見書の限界について）」・・・6
  - (2) 「第 4 同『2. 本件 65 歳更新限度設定（定年制）と公序良俗』について  
・・・8
  - (3) 「第 5 同『3. 「雇入労働条件通知書」についての受領や有給休暇の取得  
は、契約更新のないことので了承を意味しない』について」・・・17
  - (4) 「第 6 同『4. 労働協約との関係』について」・・・21
5. おわりに・・・24

## 1. はじめに

私の提出した2013年7月19日付け意見書（以下、「前回意見書」と略記）に対し、被告準備書面（以下、「被告書面」と略記）は、「意見書には意見書作成者の独自の理念に基づく意見が多々記載されているのであり、その意見は客観的証拠に基づかない独自の見解であるにすぎない。」（「第1 はじめに」2頁）。「意見書に挙げられている判例や条文があることについては特に争わないがその余は意見書作成者の独自の見解にすぎない。」（「第3 『第2 意見の理由』『1 憲法下における公序』について」4頁）。「裁判例を無視した意見書作成者独自の見解に基づき、準備書面における原告の主張が繰り返されているにすぎず、証拠価値が著しく低い」（「第8 おわりに」9頁）。と主張している

だが、その言う「裁判例」が本件に適切なものであるか、また「意見書作成者独自の見解」に基づくと、どうして証拠価値が低いのか。その理由は何ら明らかでない。その被告主張は、法的意見のよって立つ立場、裁判や意見書の性質に対する根本的誤解があると思われる。以下、前回の意見書を補充する意味で、これらの点についての説明と、必要と思われる反論を加えておきたい。

## 2. 意見書の性質

まず、意見書の性質については、次の2点を考慮する必要がある。

### (1) 新たな類型の事案に対して

第1に、裁判は、争いのある具体的事案に対して、その争いをどう解決するのが妥当かの判断である。だから、裁判に関する意見書である以上、事案が新たな類型として問題を提起している場合など、その争いの性質により、意見書がどうあるべきかは、自ずから明らかであろう。すなわち、新たな問題の事案に対して、異なった類型を処理するための既存の概念・

見解を繰り返すのは、無意味である。その意見書が裁判所に対して意味を持つためには、当然、現実に即した新たな独自の見解にならざるを得ない。本件の郵便会社における有期労働者 65 歳更新拒否は、まさにそのような事件である。

## (2) 判例の進化と「独自の見解」

第 2 に、その場合、憲法下の法体系に基づく裁判として、問題をどう解決すべきかは、基本的に憲法の持つ意味内容への理解に係ることである。だから、従来判例や見解がその理解に不十分な場合には、それに対する批判・克服によって、はじめて判例の正しい進化が可能となる。たとえば、アメリカ連邦最高裁において、労働者の人権がホームズ判事やブランドイス判事の少数意見においてまず主張され、それがやがて多数意見に転化していったことは、労働法の歴史を学んだ者にとっては、あまりにも明らかなことである（佐藤昭夫『ピケット権の研究』1961年、勁草書房、36頁以下参照）。それだから、日本国憲法第 97 条も、「この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年に亘る自由獲得の努力の成果であつて・・・」と、歴史的事実を確認し、人権がその確立・保持のための「不断の努力」（憲法 12 条）を必要とすることを謳っている。

本件意見書は、憲法の原則に基づく基本的人権確立のための努力の一環として提示され、裁判所の理解を得ようとするものである。それが新たな問題に対する「独自の見解に基づくもの」であっても、その見解の表明は、判例の進化のために必要でこそあれ、「証拠価値が著しく低い」など、謗られる理由はない。問題は、その内容である。

## 3. 意見書の基本的立場と被告主張

### (1) 私の意見書の基本的立場

私の意見書の基本的立場は、前述のような理解の上に、これまでの最高

裁判例が到達した憲法の理解（それ自身、「人類の多年にわたる努力の成果」であるが）を基礎として、それをさらに現実に即して発展させようとするところにある（判例研究について、佐藤昭夫『労働法学の課題』1967年、日本評論社、40頁以下「労働法学の課題—その二、判例研究」参照）。それだから、前意見書においてもまず「憲法下における公序」として、最高裁大法廷の東京中郵事件と山田鋼業事件の判決を挙げ、それと労働契約法、労働基準法との関係を指摘している。被告書面の誤りを指摘する意味で、煩をいとわず引用する。

## 「1. 憲法下における公序

### (1) 経済的地位と実質的自由平等

近代資本主義法においては、法の下での平等、契約の自由は基本原理として認められている。日本国憲法14条も当然のことながら、「法の下での平等」を謳っている。しかし、現代の社会・経済構造においては、形式的な自由・平等だけでは、経済的に優位にある者の一方的支配をもたらす。それだから憲法は、すべての国民に認められる基本的人権に加えて、特に勤労者にはいわゆる労働基本権を保障した。その意義につき、最高裁は次のように判示している。

「労働基本権保障の狙いは、憲法25条に定めるいわゆる生存権の保障を基本理念とし、勤労者に対して人間に値する生存を保障すべきものとする見地に立ち、一方で、憲法27条の定めるところによって、勤労の権利および勤労条件を保障するとともに、他方で、憲法28条の定めるところによって、経済上劣位に立つ勤労者に対して実質的な自由と平等とを確保するための手段として、その団結権、団体交渉権、争議権等を保障しようとするものである。」（東京中郵事件、最高裁大法廷1966.10.26判決、刑集20巻8号901頁）。

それだから、経済的優位にある使用者の「自由権や財産権と雖も絶対無制限のものではなく、労働者の団体行動権等のためにある程度の制限を受けるのは

当然である」(山田鋼業事件、大法廷 1950.11.15 判決、刑集 4 卷 11 号 2257 頁)とされる。

こうして、使用者の「契約の自由」についても、一定の制約を認めるのが憲法下における公序となる。判例は、勤労の権利の保障に照らして解雇権濫用の法理を具体的に展開し、労働契約法はそれを明文化して、社会通念上相当と認められない解雇は無効と規定するに至った(16条)。

## (2) 自由平等の実質的保障は、国の責務

憲法は、生存権や勤労権を規定するだけでなく、個人の尊重、自由及び幸福追求の権利を謳い、立法その他の国政の上での最大限の尊重を命じている(13条)。それだから国は、労働関係においても、実質的自由・平等の確保を図らなければならない。

こうして、労働基準法は、「労働条件の原則」として、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」(1条1項)とし、「労働条件の決定」として、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」(2条1項)と規定している。これが労働関係における公序であり、社会通念として、法的判断の基準とされなければならない。」

これがどうして『裁判例を無視した』意見書作成者独自の見解」になるのか(被告書面で引用する具体的裁判例については、4(2)で後述)。また、そのどこが「意見書作成者の独自の見解」であり、そして、それが根拠のない見解だというなら、その理由を示すべきであろう。

## (2) 「独自の理念」とは何か

被告書面は、前回意見書が「意見書作成者の独自の理念に基づく意見が多々記載されているのであり、その意見は客観的証拠に基づかない独自の

見解である」とか、「意見書作成者独自の見解に基づき、準備書面における原告の主張が繰り返されているにすぎず、」という。

しかし、前引のように、前回意見書は、最高裁判決が労働基本権の基本理念として掲げた

「憲法 25 条に定めるいわゆる生存権の保障」「勤労者に対して人間に値する生存を保障すべきものとする見地に立ち、一方で、憲法 27 条の定めるところによって、勤労の権利および勤労条件を保障する」

という憲法の理解に基づいて、その見解を述べている。これが、どうして「意見書作成者の独自の理念に基づく意見」であるのか。もしそう考えるなら、被告書面は、それと異なるどのような「理念」に基づいているのか。それとも理念無用であり、実質抜き言葉の辻褃合わせで足りるとするのか。被告代理人が、被告の利益を守ろうとするのは当然だが、最高裁判決の掲げる理念と学問的良心に基づいて述べた意見を、自らの理念を示すことなしに、「意見書作成者の独自の理念に基づく意見」であって、「証拠価値が著しく低い」など誇るのは、決して信義に従った訴訟態度ではあるまい。

#### 4. その他の被告の非難について

被告書面の「第 1 はじめに」、「第 3 『第 2 意見の理由』『1. 憲法下における公序』について」、「第 8 終わりに」、については以上として、以下、その他の必要と思われる点について述べていく。

##### (1) 「第 2 法人格の問題（意見書の限界について）」

被告書面は、前回意見書の次の点、すなわち、

「被告は、原告らの契約更新の期待について、被告の前身である郵政公社時代の任用関係は会社に承継されないから、これを考慮すべきではないと主張していたが（準備書面<2>5～6頁）、原告に公社時代からの労働関係の連続性に着目し、契約更新の合理的期待のあることを認めた萩原事件の判例（2011年2月17日付広島高裁岡山支部判決、2012年2月17日付最高裁決定で確定）を援用されると（第4準備書面2～3頁）、それは、前提条件として就業規則に65歳を超えて更新されないことが明記されている本件とは異なる、と主張を変えた（準備書面<10>2頁）。そのため、この点は就業規則の作成・周知手続、労働契約との関係、就業規則の合理性などの問題に収れんされたと言えよう。」

とした点につき、被告主張の「曲解」だと主張する。すなわち、

「被告が、萩原事件について『前提条件として就業規則に65歳を超えて更新されていない（「てい」は誤記？）ことが明記されている本件とは異なる』と主張したのは、就業規則にかかる更新上限年齢が明記されている以上、新規採用者である原告らが、このような就業規則の存在を知りつつ、郵政民営化法に基づき、被告の募集に応じたことにより、当該上限を超える雇用契約更新の期待自体が存在しないはずであるとの趣旨なのである。」という。

しかし、この主張は、根拠がない。

ア 萩原事件の判決理由が本件に当てはまらない理由として、就業規則の規定という前提事実の差異を挙げている以上、その前提事実以外の点では萩原事件の判決理由を肯定しているはずである。そうすると、問題は就業規則に収斂されたとすることを「曲解」だとする理由がない。

イ 実質的にも、労働関係においては、形式よりも実体・実質が問題である。たとえば、「経済上劣位に立つ勤労者に対して実質的な自由と平等とを確保する手段」として労働基本権が保障されたのであるし、最高裁判例においても、一定の場合には労働契約関係がなくても使用者としての責任が負わされる。たとえば、

「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、」労働組合法7条の目的にかんがみると「雇用主以外の事業主であっても、「その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である。」（朝日放送事件、1995.2.28 第3小法廷判決）。

こうした、労働関係の実態をみる見地からしても、萩原事件判決は、肯定されるべきであろう。

(2) 「第4 同『2. 本件65歳更新限度設定（定年制）と公序良俗』について」

前回意見書は、次のように述べていた。

「2. 本件65歳更新限度設定（定年制）と公序良俗

(1) 更新限度設定の必要性の有無

被告は、本件更新限度設定が必要な理由として、

ア 業務における体力や持久力の必要

イ 正社員の定年年齢（60歳）に加え、高齢再雇用社員についても、満65



歳以後は雇用契約の更新を行わないとしていること

ウ 年金の支給開始年齢等を考慮すると、社会的に 65 歳が勤労における目安となる時期であること、

エ 組織の新陳代謝

を挙げている（準備書面<2>6～7頁）。

しかし、アの体力等については、個別の業務と各人の状況によることであり、一律の限度設定が必要な理由とはならない。

イ、およびウ、については、のちに述べるように、正社員等の在職中の労働条件および退職後の生活保障が、有期雇用労働者と全く異なる。その実質の異なるものを形式的に合わせることは、劣悪な条件におかれた有期雇用労働者の実質的な自由・平等の実現とはならない。

エ、の組織の新陳代謝の必要性という点については、組織の仕事を担う有能な次世代の労働者が育ってきているとか、そうした労働者の養成の必要がある場合に言えることである。単に人を入れ替えるというだけでは、新陳代謝の合理的理由とはならない。むしろ、仕事の継続による熟練や、雇用の安定による仕事への愛着等を考慮する必要があるだけでなく、労働条件は労働者の人たるに値する生活の必要を充たすべきものでなければならないという労働条件の原則からして、その雇止めが労働者に与える深刻な不利益との比較考量をしなければならぬ。

(2) 本件 65 歳定年制の原告らに及ぼす不利益

原告らは、月収 8 万円ないし多くて 25 万円程度の賃金で、正規職員と同様、あるいはそれ以上の熟練を要する仕事をこなしていた。しかも、正規職員と違って、定期昇給や退職金もなければ、健康保険や厚生年金保険等の社会保障さえもない者もあり、年金を受け得る場合でも在職中の低賃金を反映してその額は極端に少なく、労働を継続し、その対償として支払われる賃金によって生活するほかはない。この状態で、何らの代償措置もなく、契約更新を打ち切られ

ば、その生活に大きな支障をもたらすことは、明らかである。

被告の主張する組織の新陳代謝の必要性という抽象的概念の内容が、本件においてどのようなものであるか不明であるが、いずれにせよ、この状況下にある有期職員の一律 65 歳更新打切りは、到底「人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」に当たらず、公序に反するといわなければならない。

さらに、この条項は、募集・採用における年齢差別を禁じた雇用対策法 10 条にも違反する。被告は、当該条項は「更新」の限度を定めるものであって、「採用」とは無関係と主張するが(準備書面<1>10 頁)、それは言葉の違いだけであり、要するに雇用契約を締結し、労働関係を存在させるか否かの実質には、それこそ「無関係」である。

#### (3) 会社の都合による例外規定の機能

就業規則 10 条 2 項は、「会社の都合による特別な場合のほかは、」という除外条項が定められている。しかしこの規定は、会社の必要を一方的に優先させたものであり、労働者の不利益を緩和するものではない。しかも、この規定は、労働者に契約更新につき一縷の希望を抱かせ、会社に気に入られようとする労働者相互間の分断・競争を煽るものとして、機能しかねない。むしろこの規定は、原則一律雇止め→会社都合による選別、という道を開き、判例法理である整理解雇の 4 要件（人員削減の必要性、解雇回避の努力、被解雇者選定の妥当性、組合や労働者との誠意ある協議手続など）を潜脱するものとして、この点においても公序良俗に違反する。

#### (4) 就業規則の作成、周知手続

以上の内容の点に加えて、本件就業規則の作成、周知手続についても、問題が多い。

ア 就業規則の労働者への周知は、その効力発生の要件であるだけでなく、使用者の周知義務（労働基準法 106 条）違反は、30 万円以下の罰金に処せられる（同法 120 条 1 号）。

被告は、本件就業規則の周知方法につき、民分化直前には、「民分化実効日である平成19年10月1日までに、各郵便局の担当者から個別に雇入労働条件通知書を手交しており、この文書には重要な就業規則の条文を記載している。」「9月には、新会社である被告の期間雇用社員就業規則（案）を各職員が自由に参照できる状態で各課に備え付け、」「関係労働組合とは、平成19年9月末までには、労使交渉を通じて就業規則の内容と同様の内容の労働協約の締結に至っており、労働組合に所属する非常勤職員には、労働組合を通じて本件就業規則の内容が周知された」（準備書面<2>12頁以下）という。

イ しかし、この「各職員が自由に参照できる状態で各課に備え付け、」という事実関係について、原告らは否認しており（第三準備書面4頁）、正確な事実認定が要請される。例えばその備え付けの場所についてさえ、原告丹羽の所属した佐野支店の場合、最初には「2階第二集配営業課の課長席の前、又は課長代理席の前の台の上にある出勤簿の隣」（準備書面<3>6頁）というそれ自体あやふやな被告主張が、その後、「2階の第二集配営業課では課長席隣のホワイトボードにフックでかけられていた。」（準備書面<5>12～13頁）と変転している。

また、それだけではなく、使用者として労働者に周知させるため果たして誠意を尽くしたのか疑わせる点が多い。例えば、

① 労働者への周知は使用者の義務であるのに、「労働組合を通じて本件就業規則の内容が周知された」など、組合に責任を転嫁している。

② 「各職員が自由に参照できる状態で各課に備え付け、」というが、労働基準法106条が労働者への周知のため必要としているのは、「常時各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の労働省令で定める方法によって、労働者に周知させること」である。つまり、「各職員が自由に参照できる状態」という可能性の問題ではなく、「見やすい場所」で労働者が誰でも事実上それを知ることができるようにすることである。

③ 被告は、「各郵便局の担当者から個別に雇入労働条件通知書を手交しており、この文書には重要な就業規則の条文を記載している。」という。しかし、その通知書には、「7 雇用契約期間の趣旨及び更新等 期間雇用社員就業規則第9条から第11条」と当該条文名を挙げただけで、その内容は記載されていない（準備書面<2>19頁）。

労働契約の締結に際しての労働条件の明示は使用者の義務であり（労働基準法15条1項）、その違反には、30万円以下の罰金（同法120条1号）という罰則がある。就業規則を交付せず、その条文名を挙げただけでは、労働条件の明示にはならないだろう。

#### ウ 就業規則の作成・変更手続

① こうした被告の不誠実な態度は、就業規則の作成・変更についても現れている。

使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならない（労働基準法89条1項）。そしてその作成・変更にあたっては、「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おいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表するも者の意見を聴かなければならない」（労働基準法90条1項）。その違反は、同じく30万円以下の罰金である（同法120条1号）。

そして、過半数代表者の選出は、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること」（労働基準法施行規則6条の2、1項2号）を要する。

② 被告が意見を聴き、その意見書を付して労働基準監督署に届け出た労働組合又は過半数代表者がこの要件を充たしたものであったか否かについても争いがある。ことに、原告ら所属組合の調査によると、花見川支店、三鷹支店、高輪支店や尼崎支店では、労基署に就業規則の届出もされていないことが判明している。

使用者には労働者名簿の調整、その3年間の保存義務がある（労働基準法107条、109条、罰則は120条）。被告は、これらの記録に基づいて、「過半数」に関する自己の主張の正しさを容易に証明できるはずである。被告が、それをしないのは何故か。疑念の生ずるところではある。

また、被告の主張によると、過半数代表者の選出について、「各事業場に過半数代表者選出を依頼する文書（乙共4）を掲示した」として佐野郵便局総務課長名の文書を提出し、「被告の組織運営上、佐野支店（郵便局）だけに掲示を依頼するということはありません、すべての支店（郵便局）においても同様に掲示されたと考えるのが自然である。」（準備書面<10>6頁）と主張する。

しかし、組織運営上依頼文書を出したということと、実際にその文書が掲示されたか否かということとは、別問題である。現に、労働基準監督署への届出さえ、実際に行われていない支店も存在したのである。

さらに、被告は、過半数代表者について、「多くの場合、多数派労働組合に属する者が代表者に立候補し、労働組合未加入の労働者に働きかけ委任状等を得る形で、所属組合の組合員数と合計して過半数に必要な信任を得る形で、代表として選出されていたようである」（準備書面<5>7頁）という。これでは、有期雇用職員の全員が、自己の代表者について自由に意思を述べる機会なしに、過半数代表者と称する者を作りだしたことになる。そのいわゆる「過半数代表者」は、就業規則作成・変更につき使用者が意見を聴くべき過半数代表者を「選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者」としての資格を欠くと言わなければならない。

また、その「過半数代表者」は正規職員であり、その意見を聴くだけでは、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」第7条の、「事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。」という規定の趣旨にも反する。

こうした事実は、労働契約法 10 条にいう「就業規則の変更の合理性」を否定する事情となるだろう。」

これに対して、被告書面は、次のように非難する。

ア 「有期雇用契約について更新限度を設けること自体、裁判例上、公序良俗違反とは判断されていない（北洋電機事件（大阪地決昭和 62 年 9 月 11 日・労判 504 号 25 頁）、近畿建設協会（雇止め）事件（京都地判平成 18 年 4 月 13 日・労判 917 号 59 頁））。

「さらに、正社員が 60 歳定年である会社において、契約の終期を満 57 歳とする準社員（1 年契約）の就業規則について、正社員と準社員との間で 3 歳の差異が生じていることが公序良俗違反であるか否かが争われた事案でも、大阪地裁平成 9 年 12 月 22 日・労判 738 号・43 頁【三洋電機（住道工場）事件】は、『…結果として、正社員と準社員との間で、契約の終期につき、事実上 3 歳の差異が生じたとしても…本来契約の内容（類型）において異なる立場の者につき…それぞれが…いかなる貢献をしてきたか、また、被告においてそれぞれにつきどの程度の期待を有していたかなどについて一定の評価を加えた結果として生じたにすぎず…公序良俗違反と断ずることはできない』と判示している。」ことを挙げる。そしてこの点が、前回意見書に対し、「裁判例を無視し」との非難に繋がったものであろう。

イ 前回意見書が、本件例外条項を、「原則一律雇止め→会社都合による選別、という道を開き、判例法理である整理解雇の 4 要件（人員削減の必要性、解雇回避の努力、被解雇者選定の妥当性、組合や労働者との誠意ある協議手続など）を潜脱するものとして、この点においても公序良俗に違反する。」とした点について、「この意見は有期労働契約の場合、判例及び改正労働契約法第 19 条で規定されているいわゆる雇止め制限法理の制限がある場合を除き、使用者が

更新しない旨の意思表示をしていれば（民法第 629 条第 1 項参照）、契約期間の終了により契約の効力が当然に終了するという民法上の原則を看過したものである。「『原則一律雇止め→会社都合による選別』が行われたとしても何ら問題がないことは明白である。」とする。

しかし、まずアについて、これらの裁判例は、本件と前提事実や争点を異にしており、何ら参考となるものではない。

①北洋電機事件 決定によると、この事件では、「労働条件として、・・・期間は 1 年であること、但し、期間満了の時点で会社の仕事が忙しいか、あるいは本人が希望すれば、半年に限って再雇用するが、それ以上は理由のいかんを問わず再雇用はしない旨」話され、厳格に運用されてきた。そして実態としても「被申請会社では、正社員、嘱託社員に対比してパートタイマーの勤務状態、ことに中途退職、欠勤率等において著しい差異があったが、短期パートをそのような勤務状態の労働者として処遇、対応してきたのである。」このような事例は、本件の正社員と同様の仕事をこなしながら、劣悪な処遇を受けてきた有期雇用労働者 65 歳定年制とは、何の関わりもない。

②近畿建設協会（雇止め）事件 この事件は、更新限度を 5 年とする「管理員」の雇用期間が満了した原告が、雇止めされた事件である。判決は、「原告が同日（引用者注 雇用期間終了の日）以降、少なくとも業務職員（引用者注 処遇は「管理員」より悪くなる）として雇用契約が更新されることを期待していたこと、その期待には合理性があることが推認され、」「原告に対する同日以降の業務職員としての雇用契約締結拒否はその実質、雇止めと同様の効果を有し、権利の濫用といわなければならない。」とした。これがどうして 65 歳定年制の本件に参考となる「裁判例」にされるのか、不可解である。

③三洋電機（住道工場）事件 この事件の前提事実は、「原告ら準社員の本来の職務として被告が想定していたのは、基本的に誰もができる単純反復作業（前行程）であるのに対し、正社員の本来の職務として被告が想定していたのは、複雑困難な判断を要する作業（後行程）であった。被告は、後者については、終身雇用を前提として相当期間の教育訓練をしたうえ指導育成をすることを予定し、そのため、期間の定めのない雇用契約を締結していたが、前者については、前記職務の性質上、そのような教育訓練等はもともと予定されておらず、むしろ、生産量の増減に対応して雇用量を適切に調節できるように期間の定めのある雇用契約を締結していた。」というものである。この事件を、これとは異なった事実関係、争点の本件について参考「裁判例」とするのは、「独自」ではなく、「独善」的援用ではないだろうか。

次に、イについて、被告書面の引く民法第 629 条第 1 項は、「雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件でさらに雇用したものと推定する。」と規定する。そこで、「民法上の原則」は、「使用者が更新しない旨の意思表示をしていれば（民法第 629 条第 1 項参照）、契約期間の終了により契約の効力が当然に終了する」というものであろう。

しかし、問題は、「契約の終了」ではなく、「更新拒否」である。そして、民法の基本原則を規定する第 1 条は「私権は、公共の福祉に適合しなければならない。」「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。」「権利の濫用は、これを許さない。」としている。だから、前記三洋電機の言葉を借りれば、「右制度の合理性がなく公序良俗違反と認められる特段の事情が存する場合には、例外的に原告らが 57 歳を超え



て被告との雇用関係を主張し得る余地がないではない」し、近畿建設協会（雇止め）事件の言葉では、「原告に対する同日以降の業務職員としての雇用契約締結拒否はその実質、雇止めと同様の効果を有し、権利の濫用といわなければならない。」とされている。

『原則一律雇止め→会社都合による選別』が行われたとしても何ら問題がないことは明白である。」という点も、「その実質」を「看過」したものである。労働関係の実質が既存の民法の規定で処理できないところから、歴史的に労働法が形成されてきた。解雇に関する判例法理や労働契約法第19条もその一つである。「裁判例」を挙げるならば、本件と同じ日本郵便株式会社期間雇用社員の雇止めに関する苫小牧事件(札幌地裁平 25.7.30 判決、判時 2204 号 133 頁)は、

「その雇用関係は、そうした労働力の調整の必要性がある等の事情がない限り、基本的には継続することが予定されていることが明らかであり、原告の雇用継続に対する期待には合理性が認められる。」「本件雇止めは、雇止め回避のための努力を十分に尽くさなかったものであり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、許されない。」

としている。「公序良俗」もその立法事実の変化を考慮しなければならない。それは、公務員の政治的行為制限や、非嫡出子の相続分に関する最近の最高裁判例を引くまでもなく、実定法の解釈として当然であろう。

(3)「第5 同『3.「雇入労働条件通知書」についての受領や有給休暇の取得は、契約更新のないことを意味しない』について」

①被告書面は、前回意見書が、

「仮に通知書に異議を留めなかったとしても、それは対等な立場における合意で

はない。その通知書を受け取ったのは、そうしなければその時点で契約更新を打ち切られるという脅しの下で、やむなくその一方的通知は、俗な言葉でいえば、盗賊が白刃を突き付け、命が惜しくば身ぐるみ脱いで置いていけ、と選択を迫ったのと同様の論理である。こうした状況で、より大きな害悪を避けるため、自分で身ぐるみ脱いだとしても、それは「対等の立場」における自由意思での合意とは程遠い。本件においても、そのことに変わりはない。」

としたことについて、「これらの意見は意見書作成者の独自の見解であるにすぎない。」という。

しかし、「独自の見解」であるかどうかは別として、それが憲法体系下における正しい理解であるなら、裁判の進化の観点から尊重されるべきであることは、前述した。「独自の見解」であるからといって斥けるのは、問題の実質を見ないものである。

なお、「独自の見解」であるか否かを示す「裁判例」として、東芝ライテック事件（横浜地裁平成 25.4.25 判決、労判 1075 号 14 頁）は、「原告は本件労働契約書に署名・押印する際に特段の申出や質問をしなかったことが認められるものの、雇用継続を望む労働者にとっては労働契約を直ちに打ち切られることを恐れて使用者の提示した（「今回をもって最終契約とする」旨の）条件での労働契約の締結に異議を述べることは困難であることに照らすと、これらの事実だけでは、原告が労働契約を終了させる明確な意思を有していたと認めることはできず」としている。

また、報徳学園（雇い止め）事件（神戸地裁尼崎支部平成 20.10.14 判決、労判 974 号 25 頁）では、契約書に雇用期間は 1 年と記載されており、「3 年を限度とする」という雇用回数制限が告げられ、カンタス航空事件（東京高裁平 13.6.27 判決、労判 810 号 21 頁）では更新限度を 5 年とする契約書に同意書を提出した場合であっても、雇用継続への合理的期待が

認められている。被告は、それらの裁判例についても「独自の見解」であるからといって斥けるのであろうか。

②また、前回意見書が、

「この点では、厚生労働省も、「いったん、労働者が雇用継続への合理的期待を  
いただいていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上  
限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合  
理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。」（厚生労働省  
都道府県労働局 労働基準監督署「改正労働契約法のあらまし」H24.12、8  
頁）としている。

原告らの多くは、公社時代の最初の契約時には、「体が続く限り働いて下さ  
い」など言われて就職した者である（例えば、原告向山について、第一準備書  
面 9 頁）。実質的にその延長である本件労働関係において、その最初の了解に  
反し、一方的に契約更新の打切りを告げたからといって、更新への期待権を放  
棄させることはできない。65 歳での雇止めを含む労働条件通知書を受け取ら  
せたこと自体、心理的脅迫によるものであり、その雇止めは、良俗に反して無効  
だと言わなければならない。」

とした点については、本件は「原告らが所属する労働組合との労働協約、  
及び、同協約と同内容の就業規則に、65 歳で更新限度を設定する規定が  
存在し、そもそも本件で原告らは雇用継続への合理的な期待を抱いていな  
い。このように、前提が異なる以上、厚生労働省の見解が、上記意見の根  
拠とならないことは明らかである。」とする。

しかし、本件労働協約や就業規則の存在と、原告らが雇用継続への合理  
的期待を抱いていないかどうかは、別問題である。それは、前回意見書が  
指摘している労働関係の実態及び本件労働協約や就業規則の効力、それら

についての認識との関係において判断されるべきことである。

③また被告は、前回意見書が、

「被告は、原告らが有給休暇を消化したことを以て、契約継続の期待がなかったと主張する（例えば、原告丹羽について、準備書面<2>9頁）。この点では、その有給休暇取得は、会社が主導してのことかも問題とされるが、それはいずれにせよ、有給休暇取得の条件を充たした場合に、その取得は、「人たるに値する生活の必要」からして、労働者の当然の権利である。その取得と契約更新の期待の有無とは、いかなる関係もない。それを、原告らが契約更新のないことを承知していたと関係づけるのは、被告がいかに労働者の権利に無理解かを示しているに過ぎない。」

とした点については、「この意見は、被告が準備書面(2)21頁で指摘した、被告の主張と同趣旨の裁判例(引用者注 近畿コカ・コーラボトリング事件、大阪地判平成17年1月13日、労判893号150頁)が存在することを看過するものであり、意見書作成者の独自の見解にすぎない。」と主張する。

被告書面のいう「意見書作成者の独自の見解」非難については、繰り返さない。だが、この大阪地裁判決の争点は、原告らが不更新条項の入った契約書の作成が「原告らの意思に基づく」か否かということである。判決は、被告会社が平成13年11月に原告らに対して説明会を実施し、原告らの従事している業務を別会社に委託するので、原告らとの間の「雇用契約は、平成14年12月末日をもって満了となり、以後の継続雇用はしないので、残りの有給休暇を全部使ってほしい。」新会社での「新規採用については未定である。」などの説明をし、原告らは異議を述べることなく契約書に署名押印し、確認印も押印していることから、「不更新条項を含む本件各契約書の作成は原告らの意思に基づくというべきである。」としたものであ

る。(なお、本件では原告らは契約書に全く押印していない。)

有給休暇に関しては、平成 14 年度は 100%だが、その取得状況が「被告による平成 14 年 6 月ころの指示のために原告らの有給休暇の消化率が上昇したということとはできず、」とし、この上昇は、平成 13 年 11 月に説明を受けていたからだとし、説明会が行われた事実はないとする原告らの主張を否定した。つまり、原告らが異議をとどめず契約不更新の契約書を確認していたから 100%消化したということである。少なくない原告らが契約不更新に異議を留めている本件について、この判決を、その逆に、年休の消化を「契約が終了することを自認していた証左」だとする「被告主張と同趣旨の裁判例」とするのは、前提条件を無視したものというべきだろう。

#### (4) 「第 6 同『4. 労働協約との関係』について」

前回意見書は、この点につき、労働協約及び労働協約の目的からする内在的限界として、次のように述べておいた。

「ア 労働者個人は、その経済的立場からして、決して実質的に使用者と対等の立場ではなかった。そのために、労働者に実質的な自由・平等を実現する手段として、労働基本権としての団結権が保障され、労働組合法は、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」(1条)などを目的とし、『労働組合』とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合体をいう。」(2条)と規定する。

こうして、同法 16 条の労働協約の直律的効力の規定も、労働組合がその団結の力により自主的にかち取った、個人では獲得できない条件を、組合員である個人の労働者に及ぼすことを定めたものである。それだから、労働協約が、

逆に特定の、または一部の組合員に不利益を強いたりすることは、こうした趣旨に反するものであり、許されない。このことは、判例・学説のともに認めるところである。そして、本件協約条項は、有期雇用職員に重大な不利益を与えるものとして、その効力を認めることはできない。それは、原告第六準備書面22頁以下に詳述されている通りである。

イ 被告は、原告らが朝日火災海上保険事件の最高裁判決（平成9.3.27）を引用したことに対し、本件協約の目的及び手続に関する求釈明として、まず、「ユニオンが本件協約締結にあたり、原告らを『殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して』本件協約を締結したことを示す事実を主張されたい。」とする（準備書面<10>12頁）。

この点は、当該条項自体が、ユニオン組合員の一部である有期雇用職員に殊更に不利益を与えることを目的とする客観的構造を持つものであり（いわば協約の立法意思）、それが労働組合の目的及び労働組合法16条の趣旨に反するということである。

ウ もう一つ、協約締結手続に関しては、次のように釈明が求められている。「原告は、『本件協約手続からの限界』として、『個々の組合員の同意または特別の授権のないかぎり、当該協約条項の効力は同人らに及ばない』と主張する。」それならば、「本件協約締結に際し、ユニオンにおいて、組合員に対し、どのような説明・周知・意見集約を行ったのか（中略）を明らかにされたい。」ということである（同前頁）。

本件条項は、明らかに有期雇用労働者にのみ、65歳での更新否定（雇止め）という、従来なかった決定的不利益を強いるものである。それは、労働者の労働条件の維持改善を目的とする労働組合として、認めてはならない条項であった。また、何らかの事情でやむを得ずそれを認める場合でも、不利益を受ける有期雇用組合員の十分な周知と論議を経て、特別の授権を要する事項であると言わなければならない。これは、原告の前述準備書面が明らかにし

たように、判例・学説の認めるところである。

ところが、原告らの所属組合であるユニオンは、協約交渉に当たって、当初、当該条項の運用に疑念を示しながらも、結局はこの問題の重要性の認識を誤り、10条2項には「会社の都合による特別な場合」という除外規定があるので、一律の雇止めはしないであろうという安易な楽観的見通しを以て、2007年9月28日、この協約を締結してしまった（原告第六準備書面19頁以下等）。それだから、2012年8月に入り、65歳を超える期間雇用社員全員の解雇予告が始まると、組合は雇用の継続、当該就業規則の改定を求めて団体交渉を行い、9月16日にはストライキを行っている（第二準備書面23～24頁）。少なくとも協約締結当時、組合がその内容の性質を十分自覚して、原告らの特別の授権を得ていなかったことは、明らかである。」

これに対して被告書面は、本件が、朝日火災海上保険事件最高裁判決のいう「協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結された」場合に当たらず「本件は、明らかに、朝日火災海上保険事件の射程範囲外の事例というべく、意見書の論理は破綻している。」という。

しかし、朝日火災海上保険事件最高裁判決は、そのような「目的」を持つ場合に限って、労働協約の規範的効力を否定したのではない。「・・・目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結された」（太字および下線は引用者）場合について述べているのである。本件協約条項は、

「ユニオン組合員の一部である有期雇用職員に殊更に不利益を与えることを目的とする客観的構造を持つものであり（いわば協約の立法意思）、それが労働組合の目的及び労働組合法16条の趣旨に反するということである。」ということが、どうして論理破綻になるのであろうか。

## 5 おわりに

この意見書では、冗長なほど前回意見書を引用した。それは、被告書面が、しばしば、「被告の準備書面（X）Y頁において主張した通りである。」というが、前回意見書はそれを見た上での執筆であり、裁判官にこれを対比して読んでいただきたかったからである。

フランス、ポントワーズ大審裁判所所長のピエール・リオン＝カーン氏は、日本民主法律家協会及び日本弁護士連合会の招きで来日しての講演で、「裁判官の任務とは最も弱い者の権利を完全に守り、最も強い者たちを共通のルールに従わせ、かつ現行憲法典の文言に従えば、個人の自由の保障者たることである」（法と民主主義244号4頁）と語っている。

これは労働基本権を保障し、裁判官の独立を定めた日本国憲法の下において、なお一層妥当することであろう。本件においても、そのことが明確に示されることを願う。

以上