

平成28年（ネ受）第899号 地位確認等請求上告受理申立事件

申立人 丹羽良子 外8名

相手方 日本郵便株式会社

上告受理申立理由書

最高裁判所 御中

2016年12月14日

申立人訴訟代理人 弁護士 長谷川 直彦

同 萩尾 健太

同 関根 翔

第1 民事訴訟法2条違反等

原判決は「民事訴訟が公正かつ迅速に行われるように努め」なければならないとする民事訴訟法2条に違反するなど、法令解釈に関する重要な事項を含むものである。以下に詳論する。

1 本件協約に関する郵政ユニオンの認識についての判示の論理則違反および民事訴訟法2条違反

(1) 原判決の誤った判示

ア 第一審判決は申立人の主張の当然の理を認め、郵政ユニオンは甲共38等文書について「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合には更新も可能と

の記載があったことから、これまでと同様に引き続き働くことができる能力があると判断されれば、期間雇用社員は、人員削減の必要がない限りは雇用が継続するものであり、満65歳に達したことを理由に、一律に雇い止めされることはないはずであると理解していた。」と判示した（一審65頁）。

イ ところが、原判決は、一審判決の上記判示の直前に「（この点、原審証人山岸は、一律切捨てという事態が、万が一にでもあってはならないとの認識の下、後記オの「経過措置を求める」旨の提案を郵政ユニオンの第4回定期大会においてしたと証言しているのであり、郵政ユニオンにおいて甲共38等文書の表現を前提としても65歳で一律雇止めになるということが可能となるとの認識は有していたと認めるのが相当である。）を加える。」（17頁）旨判示した。

ウ また、第一審判決は、労働協約案について「今後の検討で変わる可能性はあるが、変わった段階で労働組合側に提示することを回答したと判示した（一審66頁）。

さらに、第4回定期大会について「非正規社員が満65歳となった場合、以降の雇用更新がされないとの点については、65歳でほぼ一律に雇止めされるという事態を想定していなかったため、明示的な話題とならなかった。」と判示した（一審67頁）。

エ ところが、原判決は、上記イの判示を前提にして、郵政ユニオンは、大会議案書の「上記文言が本件例外協約と質的に変わらない運用をもたらし得ることは認識していたと認められる。これに反する原審証人山岸及び当審証人椿茂雄の各証言は不合理であり採用し難い」と判示した（34頁）。

(2) 直接主義の要請に反する原判決による民事訴訟法2条違反と論理則違反

ア、ウの判示自体は、原判決においても変更されていない。アで述べているのは、郵政ユニオンの「一律に雇い止めされることはないはずである」との「理解」、ウで述べているのは「65歳でほぼ一律に雇止めされるという事態を想

定していなかった」という事実である。

それに対して、原判決のイやエの判示は郵政ユニオン執行部における「可能性の認識」に過ぎない。

しかも、一審判決は、直接、郵政ユニオン役員であった山岸証人と郵政公社人事部門厚生労働部法規係長（日本郵便の交渉担当者ではない）であった鈴木証人の証言を聞き比べて、上記のア、ウの判示をなしたのである。

ところが、原判決は、山岸証言を法廷で聞いたうえでの一審判決を無視して、大会議案書の記載は後述のように念のための警告だと解釈できるのに、その字面だけをなぞり、山岸証言を曲解し椿証言を否定する上記イ、エの判示をなしたのである。

これは、ア、ウの判示と矛盾しており、論理則違反の誤りを犯したものと言える。

さらに、いかようにも解釈できる文言よりも直接法廷で証言された内容を信用すべきという直接主義・口頭主義に基づく採証法則に反しており、極めて恣意的であっておよそ公正な裁判による事実認定ではない。

よって、これらの判示が民事訴訟法2条に反することは明らかである。以下にさらに詳論する。

(3) 甲共38についての郵政ユニオンの認識

郵政ユニオンが初めて日本郵政から労働協約の骨子案として示されたのは、2007年3月26日の「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」（甲共38）である。同文書に「雇用契約（更新）時に65歳を超えている場合は、雇用契約を更新しない。ただし、必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合は、65歳以上の者の更新も可能」と記載されている。

しかし、同文書が提示されたときは、各職場（郵便局）には多数の65歳以上の非正規職員がいて、その職員抜きには業務が回らない状態であった。その

ため、65歳というだけで一律に切り捨てることは、業務遂行上想定し得ない選択であった（このことは、65歳以上の期間雇用社員を一人残らず切った後の船橋支店（甲共18）、越谷支店（甲共20）等の惨状を見れば明らかである。）。しかも、大多数の職員が65歳以上であっても業務遂行に必要な能力があるからこそ契約が何回も更新されていた現状に鑑みれば、「ただし」以下の文言についても、一応形の上では65歳で定年とするものの、余程のことでもない限り契約が更新されると考えたのは当然である。

また、労働協約案の内容が、3月26日の「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」（甲共38）で示された内容と変わった場合は事前に説明する、と郵政ユニオンは日本郵政から交渉に際して言われていた。ところが、組合大会時までには特段の説明もなく、もとより最終的な労働協約案も示されていなかった。

従って、郵政ユニオンは、組合大会時に「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」（甲共38）のただし以下の文言により65歳以上の有期雇用労働者が一律切り捨てになる、などとは想定していなかった。郵政ユニオンが認識していたのは、あくまで雇止めの僅かな可能性である。

（可能性、というのは曖昧な概念であり、1%から70%までありうるが、法的な因果関係などで求められるのは80%以上の蓋然性である。郵政ユニオンの認識は、可能性がゼロではない、という一いわず桁程度のものであった。原判決は、その程度のもを蓋然性の認識と同程度に判断したのである。）。

ただし、どういう形であれ更新限度を盛り込む制度ができれば、念のために最悪の運用を警戒して警鐘を鳴らすのは労働組合として当然である。そのための警鐘の趣旨として、大会の議案書で「非正規社員については、雇用契約（更新）時に65歳以上の場合は、原則として雇用契約を更新しないとしています。そして、一定期間の職員周知を経てから導入したいということですが、現在、65歳以上のゆうメイトが相当数勤務し、仕事を支えていることを考えれば、

一律切り捨てるの対応は認められません。交渉では、経過措置等を求めていくこととします。」（甲共65・17頁）となつたに過ぎない。

本当に一律切り捨てるになる、との認識があるなら、議案書の中心部分にもっと大々的に記載したはずである。

よって、原判決の上記判示の誤りは明らかであり、民事訴訟法2条違反と言うべきである。

2 労働協約の精査についての認定の不公正による民事訴訟法2条違反

(1) 原判決の誤った判示

ア 一審判決は「全ての労働協約案について子細に検討する余裕は必ずしもなく、本件協約については特段の精査を行わなかった。」と判示した（一審69頁）。

イ ところが、原判決は「全ての労働協約案について子細に検討する余裕は必ずしもなかったが、それでも、前記キの要求項目に関連する部分については、甲共38等文書との整合性を確認した。」に改めた（17頁）。

ウ さらに、原判決は、上記の判示を前提にして、郵政ユニオンは、本件協約の案文が示された際には、本件要求書の要求項目に関連する部分について甲共38等文書との整合性を確認し、本件例外協約ないし本件上限協約の趣旨につき、協約締結前に確認する機会があった旨判示した（34～35頁）。

加えて、当時郵政ユニオンが協約締結を重視していたこと及び協約締結までのスケジュールが切迫していたことは上記認定を左右するものではない旨判示した（35頁）。

(2) 原判決の採証法則違反、経験則違反による公平な裁判を受ける権利の侵害。

原判決は、山岸証言を法廷で聞いたうえでの一審判決を無視して、山岸証言を曲解して、上記イ、ウの判示をなしたのである。

これは、直接主義・口頭主義の要請に基づく採証法則に違反し、専従役員の

いない労働組合についての経験則違反し、極めて恣意的であっておよそ公平な裁判所が行う事実認定ではない。よって、これが申立人らの裁判を受ける権利（憲法32条）に反することは明らかである。以下に詳論する。

(3) 郵政ユニオンが本件上限協約を精査できなかった経緯

一審判決が判示したように、当時郵政ユニオンが協約締結を重視していたこと及び協約締結までのスケジュールが切迫していたこと、日本郵政が交渉で約束した注意喚起を行わなかったことから、郵政ユニオンは、本件上限協約について甲共38等文書との整合性を確認しようとしても、現に確認することができなかったものである（山岸証人調書）。

すなわち、郵政ユニオンは6月30日と翌7月1日に開催される組合大会で承認を得る関係で、遅くとも6月中には労働協約案を示すよう申入れていた。それにもかかわらず、郵政ユニオンが全体で1000頁以上もある労働協約案を相手方から示されたのは、8月30日である。組合大会に間に合うどころか新会社に移行するわずか1か月前の時期であった。

8月30日に送付されてきた労働協約案のうち上限協約の文言は「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」（甲共38）と大きく異なり、「期間雇用社員について、会社が特に必要と認める場合は、満65歳を超えて雇用契約を更新することがある。」と勝手に変更されていた。

郵政ユニオンに専従役員はなく、交渉部長として郵政ユニオンでの労働協約の締結に関する責任者であった山岸親も、千葉中央郵便局で郵便課総務主任の業務についている常勤の職員であった。同人はじめ郵政ユニオンには、全体で1000頁以上もある労働協約案を新会社に移行するまでの1か月間で逐一検討することは、時間的に不可能であった。

特に、郵政公社時代には全くなかった出向、転籍など新しい概念が加わるため、検討の中心がそれらに関する事項に集中した。その結果、ただでさえ限ら

れた時間がさらに限られるようになった。

しかも、前記のように、相手方から3月26日に示された「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」（甲共38）と労働協約案の内容が変わった場合は事前に説明すると言われていたにもかかわらず、事前はもとより労働協約案が示されたときにも説明がなかった。そのため、郵政ユニオンは8月30日の労働協約案は「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」（甲共38）の内容から変更はなく同内容だと信じていた。事前に労使間で確認した事項を遵守することこそが安定した労使関係を築く必要不可欠の前提である。そのもとで、専従役員ではない山岸及び郵政ユニオンが原案の内容に変更はないと信じて疑わなかったことは経験則に合致する。

この点については、原判決も「遅くとも本件協約の案文を示す段階で、日本郵政から郵政ユニオンに対し、そのような文言で条文化されている旨の注意喚起をするのが相当であった」と判示しているのである（34頁）。

よって、原判決の上記判示の誤りは明らかであり、民事訴訟法2条違反と言うべきである。

3 伝聞供述についての採証法則違反による民事訴訟法2条違反

(1) 原判決の誤った判示

ア 原判決は、第3「1」(6)で「原判決72頁6行目の「19」の次に「、28及び29の各1から3までを加え、同22行目の「推認することができるから」を「推認することができ、また、旧会社が各支社に就業規則の配布等を指示する文書（乙共28の1から3まで）があり、各支社においては、民分化のための事務作業マニュアル（乙共29の1から3まで）を作成していたと認められることから」に改め、74頁13行目の「19」の次に「、29の各1から3までを加える。」（17頁から18頁）旨判示した。

イ 原判決は、第3「2」(1)ウにおいて「就業規則の案文及び労働者代表者の

選出については、平成19年9月当時の旧公社が、・・・（中略）雇用契約締結等の施策を円滑に行う責務を負っていた状況や、旧公社が各支社に就業規則の配布等を指示する文書があり、各支社においては民分化のための事務作業のマニュアルを作成していたこと（原判決第3「1」(5)イ・72頁）に照らし、各支店での原判決認定のとおり就業規則の案分の備え置き及び労働者代表の選出依頼文書の掲示がされたものと認めるのが相当である。」（22頁から23頁）旨判示した。

これらは、あたかも各支店（郵便局）が就業規則案をだれでも自由に閲覧できる状態であったこと、労働者代表の選出依頼文書をきちんと掲示したことを、第一審以上に強調するような事実認定である。

しかし、これらは以下に述べる通り、伝聞供述についての採証法則に違反し、よって公正な訴訟とはいえず、民事訴訟法2条違反と言うべきである。

(2) 相手方の主張の裏付けは伝聞供述だが申立人らは体験供述である

本社が各支社に就業規則の配布等を指示する文書（乙共28の1から3まで）を配布し、各支社で民分化のための事務作業マニュアル（乙共29の1から3まで）が作成されたことは窺われる。しかし、それが末端の各支店（郵便局）で実際に励行されたかどうかとは別問題である。親の心子知らずということは多々ある。少なくとも、相手方は、法律上労働基準監督署に届け出ることが義務付けられている就業規則を届け出ない支店が少なからずある、コンプライアンスが行き届いていない会社である。同じ就業規則について、閲覧に関しては法令を遵守するが届出に関しては法令を無視するなどということは経験則上あり得ない。

この点について、各支店（郵便局）で実際に就業規則を閲覧可能な状態におくことが励行されたかどうかに関しては、一審で、証人平井典文以下各支店（郵便局）の管理職が証言している。しかし、いずれも自らが体験した事

実ではなく「当時の担当者から・・・と聞いた」という伝聞供述である（平井2頁、16頁、角田13頁、中井14頁など）。各管理職の供述内容たるや、伝聞供述であるから当然と言えば当然であるが、極めて無味乾燥な判で押しつけたような内容であり、一人としてエピソード的な内容はない。単に置き場所が違うだけで、すべて同じ内容といっても過言ではない。

他方、申立人辻、同根元などは、就業規則を初めて見たときの状況を具体的なエピソードを交えながらリアルに供述している（辻9～11頁、根元11頁）。そこには、自ら体験しなければ供述できないような迫真性がある。

また、申立人深尾、同丹羽などは、管理職が証言した場所には絶対でないことを、これまた具体的なエピソードを交えてリアルに供述している（丹羽4頁、深尾3～5頁）。これまた、自ら体験しなければ供述できないような迫真性がある。

少なくとも申立人らの供述は自らの体験に基づく供述であり、誰一人として伝聞供述はない。

(3) 伝聞供述に関する採証法則違反

一般的には、単に体験者から「・・・と聞いている」という伝聞供述より自らの体験に基づく体験供述の方が信用性が高いから、原判決がそれでも伝聞供述の方が信用性が高いというのであれば、それ相当の根拠が必要である。それが伝聞供述に関する採証法則である。

ところが、第一審判決が各申立人の具体的な体験供述よりも無味乾燥な各管理職の伝聞供述の方が信用できるとした理由は、「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要請の程度は相当に高かったというべきであり、旧公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・・・（以下略）」（一審72頁）

である。

これは、申立人本人及び相手方の各支店（郵便局）管理職の供述内容の具体的評価でなく、単なる一般論・憶測である。ところが、原判決の上記部分は、この一審判決を踏襲したものである。

管理職の証言は、いずれも自らが体験した事実ではなく、「当時の担当者から・・・と聞いた」という伝聞供述である上に、たとえ偽証罪の制裁があったとしても、立場上「労働者代表選出依頼文書を掲示していません。」とは口が裂けても言えない者らである。労働者代表選出依頼文書を掲示したか否かという問題が将来裁判で争点になるなどとは、当時夢想だにしていなかったため、「適当」に済ませてしまったと考える他ない。

以上からすれば、原判決の上記部分は、伝聞供述についての採証法則に違反しており、およそ公正な訴訟とはいえないから、民事訴訟法2条に反することは明らかである。

4 損害賠償請求に関する審理不盡による民事訴訟法2条違反

申立人らは「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」があるとして、相手方に損害賠償義務がある旨主張した。

その事情としては、雇用継続の合理的期待が認められること、即ち、

- 〈1〉 申立人らが、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、申立人らは長期勤務を期待させる説明を受けていたこと、
- 〈3〉 申立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〉 相手方は、申立人らの雇用更新に当たり、雇入労働条件通知書を毎回交付したものの、本件規則については、関東支社においては「（略）」としており、説明することもなかったこと、
- 〈5〉 経過措置延長時にも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（乙共2）、

〈6〉 その後も申立人らに対して、特に説明を求めた申立人深尾や申立人向山に対しても例外規定の適用について説明をしていなかったこと、などである。

原判決は、これらの事情、とくに〈5〉 〈6〉について全く検討せずに「本件上限規則制定時には、本件規則を含む就業規則を各事業場に備え置いてその一般的周知を行い、本件上限規則適用に際しては、経過措置を延長した上でその周知をより徹底し、本件第一次雇止めの対象者には乙共2文書を交付するなどしていた」ということのみで「上記特別な事情があると言うことはできない」としている（38頁）。

「特別な事情」については、個別の具体的な事情を検討すべきであるが、それを行わなかった原判決は恣意的であり、審理不尽の誤りを犯したものであって、公正な訴訟といえないから民事訴訟法2条に違反すると言うべきである。

第2 本件上限規則の公序良俗違反に関する判示の法令解釈の誤り

1 長期雇用システムにおける定年制度の理解の誤り

本件上限規則の公序良俗違反について、原判決は、高齢者雇用安定法9条、雇用対策法10条の趣旨に違反するか否か、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期間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か否かを検討している。

しかし、これらは申立人らが本件上限規則の公序良俗違反性の中心的な根拠として論じたものではない。

申立人らが一審以来主張してきたのは、「定年制」は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で、一定年齢到達のみを理由にして労働関係を終了させても公序良俗違反とならないが、本件上限規則の適用される有期雇用社員には、定年までの雇用保障はなく年功的処遇もなく、年金も低廉であるため、公序良俗違反となる、というものである。

この点について、菅野和夫「労働法」第10版534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してきた。

定年制は、従業員（正社員）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、定年到達時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そった処遇などの大きな利益も伴ってきた。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。」

さらに、菅野和夫「労働法」第8版431頁には以下の記載があった。

「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。」

よって、有期雇用労働者に対して定年制度となる本件上限規則を導入することは、何のメリットもなく雇用を喪失させるものであるから、公序良俗違反に当たると言うべきである。これに反する原判決の判示は法令解釈に関する重要な事項を含むと言うべきである。

本件上限規則が高齢者雇用安定法と雇用対策法9条の趣旨に反するとの主張は、上記の主張を補強するものであるが、原判決のこれらについての判示もまた法令に違反するものであるから、以下に論じる。

2 高齢者雇用安定法の趣旨の解釈の誤り

(1) 原判決の誤った判示

ア 原判決は、高齢者雇用安定法9条について「同条は65歳以上の者についての雇用の確保までは義務付けていないのであり、その限りで同条を本件上限規制及び本件上限協約が公序良俗に違反しないことの論拠とすることはできないというべきである。」と判示した(26頁)。

イ そして「同法又は同法の趣旨を根拠に、期間雇用社員については一律に、65歳以上の年齢を定年とする制度を定めることが許されないとの公序が確立されているとは認めることはできない」と判示する(26頁)。

(2) 高齢者雇用安定法9条の趣旨

ア たしかに、高齢者雇用安定法9条は65歳以上の雇用確保を義務付けていないが、それを根拠に本件上限規制及び本件上限協約が公序良俗に違反しないとする判示には、論理の飛躍がある。本件上限規制等が公序良俗に反しないというためには、他の積極的根拠が必要であることは明らかである。

すなわち、同法9条は65歳までの雇用確保措置の実施を事業主に法律により特別に義務づけるものであり、65歳以上の雇用確保を不要とっているわけではない。したがって、同法9条は本件上限規制が公序良俗違反とならないことの根拠にはならない。むしろ、同法9条は定年の定め廃止も高年齢者雇用確保措置の一つに位置づけており、この各措置は並列的に、すなわち同価値のものとして規定されている。そのことからすれば、同法9条の趣旨は、事業主の選択によりその雇用確保は65歳を超えて継続されることも目的とする規定といえる。

そうすると、同法9条を65歳となる時点での雇用喪失を積極的に支持する趣旨の規定と読む原判決の判示は、法の趣旨を顧慮しない不当な形式的な

反対解釈であって、高齢者雇用安定法9条の法令解釈を誤ったものと言うべきである。

イ そして、前述した定年制度の合理性の根拠からすれば、定年制度に関する高齢者雇用安定法9条は、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。しかし、同法の趣旨は「高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること」（同法1条）にあり、高齢者の勤労の権利（憲法27条1項）を同条2項に基づき具体化するものである。かかる趣旨は条文化されていないとしても、公序を基礎づけるものとなり、その公序は申立人ら期間雇用社員にも適用されるものである。

そして、申立人ら期間雇用社員は、低賃金（申立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）、申立人らの平均賃金は、わずか約月16.5万円である。）であることから貯蓄をすることが困難である。さらに、退職金がなく厚生年金も少額であることから、65歳以降も働き続ける他に生計を維持する道がない。老齢基礎年金についても、到底労働者が生計を維持するに足りる金額ではなく、稼働能力が下がる高齢者の収入を補助する程度の役割しかない。申立人ら期間雇用社員は、65歳以降も働き続けることでしか生計を維持する術がないのである。

かかる生計維持の途を絶つ本件上限規則及び本件上限協約は「高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図る」との目的に明らかに反するものである。その点についての理解を欠く原判決の判示は法令解釈に関する重要な事項を含むものと言うべきである。

第3 本件上限規則の原始就業規則としての合理性についての判示の判例相反と労

働契約法7条の解釈の誤り

原判決は、本件上限規則につき、原始就業規則の合理性を認めているが、以下のとおり、同判示は判例に相反するとともに労働契約法7条の解釈を誤ったものである。

1 原判決の誤った判示

- (1) 原判決は「有期雇用労働者の期間の更新について何らかの事由（例えば更新の回数や期間など）を理由に更新しないものとあらかじめ就業規則に定めること自体が許されないということはできない。」と判示した（28頁）。
- (2) そして「仮に本件上限規則のような定めを置かずに、更新拒絶の合理性、相当性があるときにのみ更新を拒絶するとの制度的枠組みを設けた場合には、幾ら多くの管理者により期間雇用社員の能力の評価をしているといっても、その実質的判断が必ずしも容易でないことには変わりはなく、紛議の発生も不可避といえる。その紛議は、被控訴人が期間雇用社員の能力評価を誤った場合にも生じ得るが、期間雇用社員が自己の能力を適正に評価していない場合にも生じ得る」とした（29頁）。
- (3) さらに「いずれにしろ、当然に被控訴人がそのコストを負担すべきものということはできず、また、紛議に伴うコストを無視することも相当とはいえない。そうすると、本件規則10条1項による雇止めに代わる措置を採用する必要性及び合理性があったと認めることができ、その措置として、一定の年齢を基準として一律に雇止めをするということも、その年齢が不合理に低いものでない限り、被控訴人の経営判断として必要性及び合理性を否定することはできない。」と判示した（29頁）。

2 就業規則の法的性質と合理性

この点に関して、就業規則の法的性質について、秋北バス事件最高裁大判昭

和43年12月25日民集22巻13号3459頁（以下「秋北バス事件判決」という）は以下の通り述べている。

「元来、「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」（労働基準法二条一項）が、多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている（民法九二条参照）ものということができる。」

このように、労働条件について、原則は対等決定であり、就業規則はその例外として「合理的な労働条件を定めているものであるかぎり」「法的規範性が認められる」ものであるから、その合理性は厳格に判断されなければならない。

「しかも、就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならず、行政庁は法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる（九二条）ものとしているのである。」

よって、就業規則は法令に違反するものであってはならず、法令の趣旨を潜脱するものであることも許されないというべきである。

以上を前提として、以下に論じることとする。

3 一般論と本件の上限規則の不整合による原判決の論理則違反

上記(1)の判旨が想定する合理性のある有期雇用の更新回数・期間上限規定というのは、長期的な反復更新を前提としないものである。よって、本件上限規則のような長期的な反復更新が行われることを想定した上限規制とでは、性格

が異なる（後者はまさに定年制としての役割を目指している）。そのため、前者が合理的だから、後者も原則として合理的であるというスタンスで判断するしくみ自体、論理則違反の誤りを犯したものである。

4 就業規則の合理性に関する判断枠組みの理解の判例相反と解雇権濫用法理違反

上記(2)の判旨は、本件上限規則の合理性を紛議のコスト回避という点のみから認めているが、これは、就業規則の合理性に関する判断枠組みの理解を誤ったものであり失当である。

すなわち、紛議のコストが回避されることにより労働者がどのような不利益を被るかについて、不公平感（30頁）という限度でしか言及していない点に問題がある。

(1) この点につき、上記の秋北バス事件最高裁判決は以下のように判示している。

「しかも、本件就業規則条項は、同規則五五条の規定に徴すれば、停年に達したことによつて自動的に退職するいわゆる「停年退職」制を定めたものではなく、停年に達したことを理由として解雇するいわゆる「停年解雇」制を定めたものと解すべきであり、同条項に基づく解雇は、労働基準法二〇条所定の解雇の制限に服すべきものである。」

すなわち、定年解雇制であることによる不利益の緩和が、就業規則の合理性の判断要素のひとつとされている。そして、定年解雇制については、解雇権濫用法理の適用があるものとされている（菅野「労働法」第10版534頁）。

本件上限規則の場合、年齢による更新限度を定めるものであって単なる雇い止め事由にすぎない。また、相手方は申立人らに対して本件上限規則に基づいて契約を更新しないことを通知しており、これは解雇予告の実態を有している。

さらに、例外条項も存在している。とすれば、本件上限規則は定年解雇制と同様に考えて解雇権濫用法理を適用すべきである（添付資料：新・判例解説 Watch 山川和義広島大学教授）。

それにも関わらず、本件上限規則を定年解雇制と理解しないままその合理性を認めた原判決の判示は、更新拒絶の合理性、相当性を判断せずに一律に雇止めを行うことができる規則を許容することになる。判旨の考え方は、期間の定めのない社員の解雇の場合でも同様の仕組みがとれることとなり、紛争コスト回避を理由に就業規則により解雇権濫用法理（労契法16条）の適用を免れることを裁判所が許容することとなりうるものである。よって、原判決の判示は、判例に相反するとともに、解雇権濫用法理を潜脱するものとして、法令解釈に関する重要な事項を含むと言うべきである。

(2) 前述の秋北バス事件最高裁判決の判示においても、定年制は紛議コスト回避を根拠にその合理性が認められているわけではない。

すなわち、「およそ定年制は、一般に、老年労働者にあっ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、給与が却って逡増するところから、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ている。このように、最高裁判例は、定年制につき、期間の定めのない雇用と年功序列賃金体系を前提として、同制度の下、定年制を認めたのである。本件上限規則は、期間雇用社員に対する定年解雇制として上記判例が参照されるべきものである。

ゆえに、解雇権濫用法理の類推適用下にある更新拒絶の場合においても、紛議コスト回避以外に他の事情が必要とされるべきである。

よって、原判決の判示は、秋北バス事件最高裁判決と相反しており、就業規則の合理性（労働契約法7条）についての理解を誤ったものであり、法令解釈に関する重要な事項を含むものと言うべきである。

5 紛議のコストについての認定の採証法則違反と審理不盡

原判決の判旨は、相手方が期間雇用社員の能力の評価の実質的判断をするのが容易でないことを指摘するが、そのコストは評価の仕組みを作り、かつ評価をする者である相手方が負うのは当然である。その意味での紛議コスト回避は、経営判断によって評価制度を改善するなどの努力がされるべきであり、労契法19条の適用を免れることの正当化とは直結しない。

更新拒絶は主に相手方の都合により行われるのであり、紛議のコストは会社側が負担すべきである。また、相手方はスキルチェックなど十分な人事評価を行っていることから、紛議のコストについて相手方に負担させたとしても過大な負担となるものではない。

また、原判決は「その紛議は……期間雇用社員が自己の能力を適正に評価していない場合にも生じ得るもので、いずれにしろ、当然に被控訴人がそのコストを負担すべきものということとはでき」ないと判示する。しかし、このリスクは能力評価をする側の会社が不服申立制度などの内部的な紛議処理システムを構築するなど内部的な努力で対応すべきである。

また、かかる判示は、65歳を過ぎると自己の能力を適正に判断できないことを前提にしていると思われるが、そのような事実を推認する根拠はない。原判決も、65歳以降も「期間雇用社員として必要な能力をなお維持している者が一般的であることはいかたがえ」と判示している(29頁)。

さらに、郵政の人事評価は概ね適正に機能しており、現に65歳以上による紛議が顕著であったとの事実はない。人事評価に問題があったとしても、労使交渉(控訴人大倉の場合)や苦情処理(控訴人辻の場合)など、紛議を回避する制度が用意されている。

実際、郵政が民営化された2007年以降、2011年までの間で、65歳以上の期間雇用社員について、裁判・労働審判等の紛議になった例を全国組織の郵政ユニオンでも把握していない。そのような例は相手方が主張立証をすべ

きであるが、それは一切なされなかった。

他方で、経営上の合理性というならば、本件上限規則の施行の結果起きた人員不足のための郵便物の滞留（船橋支店や越谷支店では行政指導まで受けた）や新規人員募集のためのコストについて検討すべきであるし、申立人らは多くの資料を示してこの点について主張立証してきた。しかし、原判決はこの点について全く触れていない。

よって、原判決の紛議のコストについての判示は、就業規則の合理性（労働契約法7条）についての主張立証責任の分担の理解を誤ったものであり、採証法則違反であるとともに、審理不尽により民事訴訟法2条違反であると言うべきである。

6 社会通念についての理解を誤った経験則違反

原判決は、65歳という年齢以上の者については雇用確保が法的な要請とはされておらず、我が国において65歳という年齢は一つの節目を迎える年齢であるとの社会通念が形成されている旨判示する（30頁）。

しかし、高齢者雇用安定法が「高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進」を目的としているように、今日、高齢者の職業を保障するというのは法的な要請となっている。また、65歳が一つの節目というのも、従来我が国において一般的であった終身雇用を想定した社会通念であり、有期雇用労働者という従来一般的ではなかった雇用形態については、終身雇用とは異なる配慮が必要となる。

すなわち、有期雇用労働者について65歳により雇用が終了されるという社会通念は存在しない。現に、期間雇用社員に更新限度を設けている会社は類を見ない。

この点、原判決は、本件上限規則を合理的とする考慮要素として、65歳から年金受給の開始が始まることを指摘する（29～30頁）。

しかし、有期雇用労働者が受け取ることができる年金は、主に老齢基礎年金であるところ、老齢基礎年金は個人事業主が働きながら生計の補助とすることを想定したものであり（甲共142）、65歳で雇用が終了することを想定していない。そのため、厚生年金よりも低額である。

現在、60歳から65歳で雇用が終了する者の生活保障のため厚生年金があるところ、相手方の期間雇用社員は給与が正社員の3分の1であり、厚生年金は極めて低額である。多くの期間雇用社員は、国民年金を受給しつつ働き続けることでしか生計を維持することができないのであり、65歳から年金受給が開始することは本件上限規則を合理的とする考慮要素とはならない。

以上は、社会通念の評価であるから経験則の問題であり、原判決は経験則違反の誤りを犯したものである。その結果、本件上限規則の合理性を認めているのであるから、労働契約法7条の解釈を誤ったものである。

7 個別的事情による就業規則の合理性判断の誤り

原判決は、期間雇用社員の状況は、期間雇用社員としての採用時期、それ以前の就労状況、家族状況等千差万別であり、正社員との待遇を単純に比較することに合理性があるとはいえず、我が国において65歳という年齢は一つの節目を迎える年齢であるとの社会通念等を考慮すれば、被控訴人（相手方）における人事管理についての経営上の判断との均衡上、本件上限規則が期間雇用社員の権利、利益を不当に制限するとまではいえない旨判示する（30～31頁）。

原判決は、期間雇用社員の中には、従前正社員として働いていたことにより十分な退職金や厚生年金を受け取ることができる者も存在するため、期間雇用社員を65歳において雇止めとしても、全ての者が不当に権利を制限されるとは言えないことを根拠に、本件上限規則の合理性を否定できないとするものと思われる。

しかし、そもそも就業規則の合理性を判断する場合、期間雇用社員個々人の個別的事情に着目することは妥当ではなく、正社員と期間雇用社員との制度上の差異に着目しなければならない。上述したように、一般に期間雇用社員は給与額、退職金の有無、厚生年金の額等、正社員と制度上明らかな待遇の差異があり、65歳以降も働き続けることでしか生計を維持する術はないのである。原判決がいうように、期間雇用社員の置かれる状況が千差万別であるのであれば、雇止めは個別判断に基づき行われるべきであり、一律雇止めとする本件上限規則は就業規則として明らかに不合理である。

以上のとおり、原判決の判断は労働契約法7条における就業規則の合理性についての解釈を誤ったものである。

8 明示による周知性の欠如

本件上限規則が周知性の要件を満たしているとの判示が、伝聞供述に関する採証法則に違反しており、訴訟の公正を欠き民事訴訟法2条違反であることは、本書面第1「3」で述べた通りである。

それに加えて、有期雇用の場合、更新限度は雇用継続への合理的期待の有無に影響するものであるから、行政の通達（平成20年1月23日厚生労働省大臣告示「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」）においては書面で明示しなければならない、とされていることに留意すべきである。

そのことから、更新限度を内容とする本件上限規則については、明示による周知が必要であると言うべきである。

そして、原判決が判示する通り「そもそも就業規則の置き場所が問題となることはほとんどない」のであり「控訴人らは、本件雇い止め以前に、意識して就業規則の冊子の有無を確認したわけではない」というのであるから（23頁）、本件上限規則は明示されていなかったことは明らかである。

実際、相手方自身、本件上限規則が周知されていないと考えて就業規則の附

則を改定して本件上限規則の施行を6ヶ月遅らせることとしたのである。

よって、明示による周知を欠いていた本件上限規則については、施行延期の周知がなされた2010年8月に初めて効力を有するようになったと解すべきである。

これに反する原判決の判示(31頁)は、更新限度に関する就業規則の周知性についての理解を誤っており、労働契約法7条の解釈を誤ったものと言うべきである。

第4 不利益変更法理にいう合理性(労働契約法10条)についての判例相反と解釈の誤り

原判決は、本件上限規則につき、不利益変更法理にいう合理性を認めているが、以下のとおり、同判決は、判例に相反するとともに、労働契約法10条の解釈を誤ったものである。

1 第四銀行事件・最高裁判所第二小法廷平成9年2月28日判決への相反

- (1) 事実上の期待であっても高度の必要性に基づく合理性を満たさなければならない

原判決は、旧会社の非常勤職員に65歳を超えての任用更新への事実上の期待があったことを認め、不利益変更法理の適用を認めた(20頁)。それにも関わらず、原始就業規則としての合理性の要件とは別には不利益変更法理における「高度の必要性に基づく合理性」の要件を検討していない(31頁)。これは、最高裁判決と相反し労働契約法10条の解釈を誤って審理不尽により民事訴訟法2条違反の誤りを犯したものと言うべきである。

すなわち、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。)

(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)は、以下の通り判示している。

「これを本件についてみると、定年後在職制度の前記のような運用実態にかんがみれば、勤務に耐える健康状態にある男子行員において、58歳までの定年後在職をすることができることは確実であり、その間54歳時の賃金水準等を下回る事のない労働条件で勤務することができる」と期待することも合理的といえることができる。

そうすると、本件定年制の実施に伴う就業規則の変更は、既得の権利を消滅、減少させるというものではないものの、その結果として、右のような合理的な期待に反して、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」そして、「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」と判示している。

かかる判示は、「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」いる。その点で「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)。

(2) 高度の必要性に基づく合理性の不存在を示す判示と論理則違反

原判決は、①期間雇用社員の中には、65歳になっても受給し得る年金額や貯蓄が少額であることや、退職金が得られないことなどから、雇止めにより生活が困窮する者があり得ることが想定され、控訴人ら（申立人ら）の中にもそのような者がいることはうかがえる旨、②我が国が少子高齢化社会の到来を迎え、高齢者の雇用を確保してその労働力をより一層活用する必要があることは公知の事実である旨、③65歳になれば当然に業務遂行能力が低下するというものではなく、むしろ、被控訴人（相手方）の期間雇用社員として必要な能力を維持している者が一般的であることはうかがえる旨判示し、本件上限規則が政策的には再検討の余地があると判示している（30頁）。

かかる判示によれば、本件上限規則を設ける経営上の判断には高度の必要性に基づく合理性がなく、労働者の権利、利益を不当に制限するものであるとの評価がなされてしかるべきである。

ところが、原審は、それとは逆に本件上限規則の合理性を認めた一審判決を引用しており、論理則に反しており民事訴訟法2条違反と言うべきである。

(3) 審理不尽による民事訴訟法2条違反

申立人らは、原審において、名城大学法学部柳沢澤教授の鑑定意見書（甲共137）を精査し、本件上限規則には原始的合理性も不利益変更における合理性も認められない旨主張した。

同鑑定意見書は、本件上限規則の原始就業規則としての合理性及び不利益変更における合理性につき、定年制度の歴史的な沿革、経済学的見地、法理論及び判例法理の多角的視点から検討しており、合理性判断において非常に参考とされるべきものである。

ところが、原判決は、同鑑定書の評価につき何ら触れず、本件上限規則の原始就業規則としての合理性及び不利益変更における合理性判断において検討すべきである定年制度が認められてきた歴史的沿革、法理論・経済学的見地、及

び判例理論につき十分な検討を加えず判示している。その結果、上記のような誤りを犯すに至ったのである。

これは、審理不尽であって「民事訴訟が公正かつ迅速に行われるように努め」なければならないとする民事訴訟法2条に違反すると言ふべきである。

(4) 不利益性の程度についての判例相反と労働契約法10条の解釈の誤り

ア 原判決は「旧会社の非常勤職員の任用制度を前提とする限り、控訴人らが主張する65歳を超えて就業する期待は、飽くまで事実上ないし主観的なものといわざるを得ず、これを法的に保障された既得の権利又は期待ということはできない。したがって、控訴人らのうち、旧会社において非常勤職員として勤務していた者がこれを失った不利益が非常に大きいと評価することはできない。」と判示している。

そして、第四銀行最高裁判決を引用して「不利益の程度を考慮するに当たり、当該不利益が合理的な期待を損なうにとどまるものであり、法的には既得権を奪うものと評価することはできないことを考慮要素としうる」と判示した。

しかし、第四銀行最高裁判決は「就業規則の変更は、既得の権利を消滅、減少させるというものではない」としつつも「この不利益はかなり大きなものである。」と判示しており、既得の権利であるか否かと不利益の程度は異なるものである。この点で、原判決は判例の解釈を誤り判例と相反すると言ふべきである。

イ 原判決の背景にあるのは、不利益変更法理の不利益性についての解釈の誤りである。

原判決は、「日々任用」について、形式的にはいつでも「雇止め」にすることが可能であるのに対し、民営化されて以降は、65歳までは雇用されるのではないかとの期待権が生じ、この期待権により法的に保護されるため、有利になるというのであろう。

とんでもない誤りである。不利益変更法理の不利益性については、法的な建て前ではなく具体的実態に基づいて判断されなければならないというのが、上記の第四銀行事件最高裁判決の判示である。

旧公社においては、日々任用といっても予定雇用期間は6か月とされ、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）がない限り半永久的に「任用」は継続されるのが実情であった。

現に、法制度を実態に合わせるため、国家公務員については、日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直しが行われ、期間業務職員制度が平成22年10月1日より施行されており、日々雇用が期間雇用になり替わっている。すなわち、日々雇用制度の実態は従来から期間雇用が保障されたものだったのである。

上記のような「任用」の実態からすれば、旧公社時代には、年齢を理由に「雇止め」されることは、絶対になかった。そのため、本件における旧公社の非常勤職員の65歳を超えての任用更新への事実上の期待は極めて強いものであった。

ゆえに、本件上限規則により、単純に「定年制」が設けられただけであり、その不利益は甚大である。よって、原判決の上記部分は、不利益変更法理における不利益性に関する解釈を誤ったものであることは明らかである。

2 代償措置についての判例相反と論理則違反

- (1) 原判決は、旧公社の非常勤職員について日々任用とされていたのが被控訴人において期間雇用となったことは、本件上限規則制定の直接の代償措置とはいえない旨判示した。そのもとで、本件上限規則は、旧公社の非常勤職員を株式会社となる相手方において期間雇用社員として全員採用するにあたり、労務管理上必要な制度として採用されたものであり、日々任用が期間雇用となること

と本件上限規則の関連性は強く、合理性判断において考慮できる旨判示した（32～33頁）。

しかし、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42巻2号60頁大曲農業協同組合事件、最高裁第一小法廷判決平成12年9月7日労判787号6頁みちのく銀行事件等の判例は、直接の代償措置があることを合理性判断の重大な考慮要素としている。原判決の判示のように、代償措置ではないあくまで反射的效果にすぎない利益を合理性判断の考慮要素としている判例は見受けられない。

よって、原判決には判例相反が認められるとともに、労働契約法10条の解釈を誤ったものと言うべきである。

- (2) 原判決は「任用更新について事実上の期待しか持ち得ない日々任用に比較して、期間雇用のほうが期間内の雇用や更新時の保障において労働者に利益であることは明らかであるから、日々任用から期間雇用となったことを本件上限規則制定の合理性の判断要素とすることは十分に可能である」と判示した。

しかし、そもそも、本件上限規則の不利益性を認めて不利益変更法理の適用を検討しているのに、その判断要素として、民営化後の労働条件のほうが有利であるとするのは背理であり、論理則違反である。その背後には、上記の旧会社の非常勤職員の任用制度に対する形式的理解がある。

それは同時に、労働契約法10条の合理性の要件
_____についての解釈を誤ったものと言うべきである。

3 解雇権濫用法理の類推適用に関する解釈の誤りと審理不尽

- (1) 解雇権濫用法理の類推適用に関する審理不尽

上記の通り、本件上限規則は定年解雇制と解すべきである。

その場合、一審判決が判示した通り(一審107頁)、申立人らの有期雇用契約は更新手続が形骸化しており期限の定めのない雇用と見なされるため、解雇権濫用法理が類推適用されることになる。

ところが、原判決は「本件上限規則全体の文言及び本件雇い止めと同時期に雇止めされた期間雇用社員の数を考慮すれば、控訴人らについて本件例外規則を適用して雇用を更新しなかったことが権利濫用に当たると認める余地はない」と判示した。要するに、原則雇止めとしており恣意性はない、というだけである。

よって、この解雇権濫用法理の類推適用の要件である「合理的理由」と「社会通念上の相当性」について、何ら検討していないのであるから、審理不尽の誤りを犯しており、民事訴訟法2条違反と言うべきである。

(2) 解雇権濫用法理の類推適用についての解釈の誤り

また、本件例外規則の「会社の都合による特別な場合」について、相手方は「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・恣意的な判断の余地があるが、相手方自身、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」であるとして客観的な基準をとっている旨一審判決は認定している(一審99頁)。

解雇権濫用法理の類推適用の観点からすれば、この後補充の困難性は、社会通念上の相当性の問題として、客観的に判断すべきといえる。また、解雇回避

努力義務の問題として、申立人らの所属していた支店や近隣の支店での後補充の困難性も含めて判断すべきといえる。

ところが、原判決は「後補充の必要性、その具体的方法は、被控訴人の判断によって行われるものであり、控訴人らが雇止めされた後の職場の状況について様々な評価があり得るとしても、控訴人らに対する雇止めが、後補充の必要があり、かつそれが実現し得ないことを承知の上で殊更に控訴人らの期間雇用社員から排除する意図をもってされたとまで認めるべき事情は見当たらない」と判示した。

これは、解雇権濫用法理の類推適用の見地ではなく、全くの自由裁量論に立った判示である。

よって、解雇権濫用法理の類推適用の解釈を誤った判示と言うべきである。

(3) 採証法則違反、立証責任の分配法則違反による解雇権濫用法理の解釈の誤り

「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、原判決が引用する一審判決は、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、本件雇い止め（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、一審判決は107頁で「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。

つまり、一審判決の判示は、相手方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。他方で、申立人らは、相手方作成の表（甲G5、乙共14）を含む多くの資料で後補充ができていないことを立証した。しかも、関東支社以外の後補充の状況については、永井陳述書では全く立証でき

ていない。

よって、永井陳述書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。また、後補充が済んだことの立証責任を申立人らに負わせたものと考え他ないが、それは、解雇権濫用の要件としての社会通念上の相当性の立証責任は使用者が負うこととされている点に照らして、立証責任の分配法則に反しており、解雇権濫用法理の解釈を誤ったものと言うべきである。

第5 労働協約締結交渉についての論理則違反、団体交渉権（憲法28条）侵害、勤労の権利侵害

1 原判決の誤った判示

原判決は「本件例外協約の意味を一義的に『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』と限定して解釈すべき事情は見出し難い」として、「本件上限協約の有効性については判断しない」とした。そして、原判決がなした、郵政ユニオンに本件例外協約の内容について錯誤があり、本件上限協約に係る被控訴人の交渉態度が不誠実であった旨の認定を削除した（21頁）。

また「遅くとも本件協約の案文を示す段階で、日本郵政から郵政ユニオンに対し、そのような文言で条文化されている旨の注意喚起をするのが相当であった」と判示しながらも（34頁）、「以上の事情を考慮すれば、日本郵政が上記注意喚起をしなかったことに不誠実性があったことを考慮してもなお、これが本件上限規則の合理性を失わせるほどに重視すべき事情とまではいえない。」と判示した（35頁）。

2 原判決の労組法7条2号に基づく誠実交渉義務の解釈の誤り

この「本件例外協約の意味を一義的に『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』と限定して解釈すべき事情は見出し難い」との判示の

根拠は、上述の通り郵政ユニオンにおける「65歳で一律雇止めになるということが可能となるとの認識」だと考えられる。しかし、前述したが、それは、一律雇止めの可能性が全くゼロではない、という程度のものであり、郵政ユニオンとしては、一律雇止めになるとは想定していなかったことについては、原判決も一審判決を引用している通りである。

そうである以上、一審判決判示の通り、郵政ユニオンには本件例外協約の内容について錯誤があることになる。そして、原判決自身「日本郵政が(註：労働協約案の変更についての)上記注意喚起をしなかったことに不誠実性があった」と認めているのだから、本件例外協約の意味は、一義的に『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』と限定する、というのが当事者の合理的意思解釈である。

これに反する原判決の判示は、論理則違反の誤りを犯しているとともに、労使交渉の不誠実性を軽視するものであるといえる。

労働協約案の作成者であり業務時間を100%労務対策に用いることのできる日本郵政と、専従役員のない郵政ユニオンとでは労働協約の内容の理解力に大きな差があるのだから、労働協約について日本郵政は高度の説明義務を負い、それが労組法7条2号により要請される誠実交渉義務の内容となっているというべきである。

原判決の判示は、この誠実交渉義務に含まれる説明義務の無理解に基づくものであり、労組法7条2号に現れた団体交渉権の保障に反すると言いうべきである。

3 原判決の憲法28条及び憲法27条違反

上記イの「これが本件上限規則の合理性を失わせるほどに重視すべき事情とまではいえない。」との判示もまた、原判決が引用する一審判決の、郵政ユニオンは一律雇止めの事態を想定していなかった旨の判示からは導くことは

できない。よって、原判決は論理則違反の誤りを犯したものと言える。

それとともに、労組法7条2号から導かれる誠実交渉義務を実質的に形骸化させる解釈であるといえる。

それは同時に、就業規則の合理性の考慮要素としての労使交渉を無意味にする解釈であり、労働契約法7条の解釈を誤ったものである。

第6 結語

以上により、原判決の判示には判例と相反する判断があり、かつ法令の解釈に関する重要な事項を含むものと認められるので、上告として受理されたい。

そのうえで、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があると認め、原判決を破棄されたい。

以上