

平成23年(ワ)第39604号地位確認等請求事件

原告 丹羽 良子 外4名

被告 郵便事業株式会社

### 準備書面(2)

平成24年3月22日

東京地方裁判所民事第11部に係 御中

被告訴訟代理人弁護士

二島 豊



同

石川 哲



同

黒澤 佳



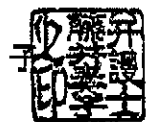
同

岡部 美奈子



同

藤井 奏



本書面では、原告らに共通すると思われる被告の主張を行う。

#### 第1 民分化による原告らの法的地位の変化

##### 1 民分化の経緯

旧郵政省の郵政事業の実施に関する部門は、平成13年1月6日、中央省庁再編に伴い総務省郵政事業庁となり、同15年4月1日、特

殊法人である日本郵政公社（以下「旧公社」という。）となった。その後、平成17年10月に成立した「郵政民営化関連法案」に基づき、同18年1月に準備会社としての日本郵政株式会社（以下「日本郵政」という。）が設立され、同19年10月1日、民分化が実施され、日本郵政を持株会社として、郵便事業株式会社（被告）、郵便局株式会社、株式会社ゆうちょ銀行及び株式会社かんぽ生命保険を傘下とする日本郵政グループが発足した。

被告は、旧公社の郵便に係る業務および機能を承継している。

## 2 民分化前の原告らの法的地位

### (1) 公法上の任用関係であったこと

民分化前の原告丹羽、同深尾、同向山及び同大倉の地位は、旧公社の期限付任用に係る日々雇用の非常勤職員であった。

旧公社の職員は、一般職の国家公務員たる地位を有し、廃止された日本郵政公社法（以下「公社法」という。）50条及び国家公務員法（以下「国公法」という。）2条2項の適用を受けていた。

また、国公法附則13条は、その職務と責任の特殊性に基づいて、この法律の特例を要する場合においては、別に法律または人事院規則をもって、これを規定することができるものと定めており、これに基づき、人事院規則8-12（職員の任免）、同8-14（非常勤職員の任用に関する特例）、同15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）等が設けられている。

さらに、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律37条1項及び公社法57条1項2号は、旧公社の職員について、国公法の規定のうち一定範囲の適用を除外しているが、試験、任免、分限、懲戒、服務等に関する各規定の適用は除外しておらず、上記人事院規則の規定が旧公社の職員にも適用されることは明らかである。

また、旧会社の非常勤職員の任用に関しては、人事院規則に基づき策定された日本郵政公社非常勤職員任用規程（以下「任用規程」という。）により取り扱われていた。

このため、民分化前の原告丹羽、同深尾、同向山及び同大倉ら非常勤職員と旧会社との関係は、勤務関係の根幹をなす試験、任用、分限、懲戒、服務等について、国公法及びそれに基づく人事院規則による公法的規制が適用される、公法上の任用関係であった。

(2) 旧会社の非常勤職員の任用は期間満了により終了したこと

このような公法上の任用関係においては、国公法及びそれに基づく人事院規則によって、その任用形態の特例及び勤務条件が細部にわたって法定されており、当事者間の個人的事情や恣意的解釈によってこれらを変更する余地はない。

そして、人事院規則8-12（職員の任免）74条1項3号は、任期を定めて採用された場合において、その任期が満了し、その任用が更新されないときは当然退職する旨規定し、同条2項は、日々雇い入れられる職員が引き続き勤務していることを任命権者が知りながら別段の措置をしないときには、従前の任用は同一の条件をもって更新されたものとする旨規定し、任用規程3条1項は、非常勤職員の任期は1日とし、予定雇用期間内においては、任命権者が任期を更新しない旨の意思表示を行わない限り、その任期は更新されるものとする旨規定すると共に、同条2項は、予定雇用期間が満了した場合及び同期間内において任命権者が任期を更新しない旨の意思表示を行った場合は当然退職となる旨規定している。

このため、旧会社の非常勤職員の地位については、期間満了により終了した際に、解雇権濫用法理が類推され、あるいは信義則又は権利濫用法理が適用される余地はない。

(3) 判例—日々雇用職員には再任用等を期待する法的利益はない

最判平成6年7月14日(判時1519号118頁以下)は、日々雇用職員として任用されていた国立大学職員につき、「任用予定期間の満了後に再び任用される権利もしくは任用を要求する権利又は再び任用されることを期待する法的利益を有するものと認めることはできないから・・・再び任用しなかったとしても、その権利ないし法的利益が侵害されたものと解する余地はない。」と判示している。

また、大阪地裁平成19年9月21日判決は、旧公社の期限付任用にかかる非常勤の日々雇用職員(ゆうメイト)につき、「被告職員は、一般職の国家公務員たる地位を有し・・・国公法の適用を受ける」ので「原告の非常勤職員としての地位は、本件雇い止めにより、予定雇用期間の満了をもって当然に終了したというほかなく、解雇権濫用法理を類推し、あるいは信義則又は権利濫用法理を適用して本件雇い止めの効力を争う余地はない」と判示している(名古屋高裁金沢支部判昭和63年10月19日(判時1289号148頁)、大阪高判平成20年6月19日も同旨)。

3 民分化後の被告における原告らの法的地位

以上に対し、被告は、平成19年10月1日の民分化により新たに発足した民間企業であり、その従業員の雇用関係についても、一般の民間会社と何ら変わるところはない。

4 民分化による法的地位の断絶

既に述べたように、民分化前の旧公社等における非常勤職員の地位(公法上の任用)と、民分化後の被告における期間雇用社員の地位(当事者間の雇用契約)は、単に当事者の法人格が異なるというにとどまらず、その法的性質が全く異なっているから、一体のものとして捉えることはできない。

すなわち、旧公社の非常勤職員と旧公社の関係は、前記2のとおり、国家公務員としての公法上の任用関係であり、被告の期間雇用社員と被告の関係は、前記3のとおり、私法上の契約関係である。

そして、郵政民営化法では、同法167条に公社の解散の際に現に公社職員である者は、別に辞令を発せられない限り、民分化後の新会社のいずれかの職員となる旨定められているものの、原告らのように任期を1日として任用されていた非常勤職員については、予定雇用期間の満了日が平成19年9月30日となっており、同日をもって当然退職となることから、新会社には承継されない規定とされている（旧公社は平成19年10月1日解散である）。

それゆえ、被告が旧公社と原告丹羽、同深尾、同向山及び同大倉との任用やその更新状況を承継するということもあり得ず、旧公社時代の任用の更新状況と民分化後の被告との雇用関係とを一連のもの、すなわち後者が前者の延長線上にあるものとして評価することもできない。

#### 5 原告らの民分化前の任用関係には雇用継続の期待は存しない

このように、民分化以前における旧公社等の非常勤職員たる雇用が継続したことをもって、被告の期間雇用社員が被告における雇用の継続につき何らかの期待を抱いていたとしても、そのような期待は法的保護に値しない。

なぜなら、旧公社の時代には、法的に「雇用の更新」が期待できなかったにもかかわらず、雇用主が別法人の被告に変わっただけで直ちに過去に遡って「雇用の更新」の期待が生じるはずがないからである。

したがって、原告丹羽、同深尾、同向山及び同大倉（原告根元についてはそもそも被告との雇用契約しか存しない。）の雇用継続の期待を検証するに際しては、民分化前の任用関係の存在とその更新状況を考

慮すべきではない。

なお、民分化後の被告との雇用契約につき原告らに本件就業規則10条2項の更新限度を超えた雇用継続への合理的期待が存しなかったことについては、後述する(第3)。

## 第2 本件就業規則10条2項の有効性

### 1 本件就業規則制定の経緯

前述のとおり、民分化前の非常勤職員に対する任用関係(公法上の任用)と、被告の期間雇用社員に対する雇用関係(労働者と使用者間の雇用契約)は、単に当事者の法人格が異なるというにとどまらず、その法的性質が全く異なっている。

したがって、民分化にあたり、民分化後の被告との雇用関係に適合した就業規則を新しい視点の下に作成する必要があることは当然であり、本件就業規則はかかる視点と要請の下で新たに制定されたものである。

### 2 本件就業規則10条2項(更新限度設定)の合理性

原告は、本件就業規則10条について、「合理的根拠もなく一律に雇用契約上の地位を奪うものであるから、憲法27条の勤労権の補償の趣旨に照らして、公序良俗違反」であるため無効、と主張するが、本件就業規則10条2項の更新上限設定には、以下のとおり、合理的根拠がある。

#### (1) 更新限度設定の必要性

被告が新たに就業規則を策定するにあたり、本件就業規則10条2項を設けた趣旨は以下の必要性等に基づくものであり、当該条項は合理性を有する。

ア 被告において期間雇用社員が行う業務は、屋外業務、立ち作業、

機動車の乗務、機械操作など体力や持久力が必要となる業務が多いところ、高齢の方が契約更新によって、業務に耐えない年齢まで勤務した場合、結果として過大な業務負担が生じ、事故等が発生することが懸念されること。

イ 正社員の定年年齢（満60歳）に加え、高齢再雇用社員についても、満65歳に達した日以後における最初の3月31日が到来したときには、雇用契約の更新を行わないこととしていることとの均衡。

ウ 年金の支給開始年齢や高齢者雇用安定法を考慮した場合、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 組織の新陳代謝促進。

## （2）更新限度の相当性

－正社員再雇用の場合と同年齢の更新限度であること

ア 本件就業規則10条2項は、期間雇用社員につき、満65歳を雇用契約更新の限度とする。

当該条項は、その文言から明らかなように、更新の限度を設定するものであり、募集や採用における年齢制限ではないから、「雇用対策法違反の年齢差別であり同法10条に反して違法・無効」との原告主張には理由がない。

イ 被告の正社員については、定年年齢は満60歳とされており、その後高齢再雇用社員として再雇用された場合についても、前述のとおり、満65歳に達した日以後における最初の3月31日が到来したときには、雇用契約の更新を行わないこととなっている（乙1、高齢再雇用社員就業規則9条1項2号）。

つまり、本件更新限度は、正社員が定年後再雇用された場合の雇用契約更新限度と全く同年齢である。

ウ 日立メディコ事件において、最高裁（最一小判昭和61年12月4日労判486号6頁）は、簡易な採用手続で雇用された有期契約労働者の雇止め基準と終身雇用の期待の下に無期契約を締結している正規従業員との解雇とはおのずから合理的な差異があるとし、有期労働者の雇用保障の程度が正規従業員よりも劣後したものであることを明言している。

被告においても、正社員と期間雇用社員とは、その採用手続が全く異なる。

例えば、期間雇用社員は、各支店が必要の都度、適宜の方法（チラシ配布、情報誌への掲載、ハローワーク等）で募集し、書類審査と役職者ないし管理者による面接のみの簡易な方法により、各支店が採用の可否を決定する。他方で、正社員（一般職）の募集は、年1回、大卒程度の者を対象として行われ、就職希望者はインターネット上で応募した後、会社が指定する一定期間内に、インターネット上で適性試験を受験し、これに合格となった者は、希望勤務地のエリアを管轄する支社（全国13支社）が実施する面接試験に進む。面接試験は、一次面接（グループディスカッション）、二次面接（個人面接）、最終面接（個人面接）があり、最終面接に合格した者のみが内々定を受けることができるのである。また、異動や昇進についても、期間雇用社員には、支店を異にする人事異動は無いのに対し、正社員は、支店を異にする人事異動がある一方で、業務実績等により昇進の機会が設けられているという差異がある。

民分化前の旧公社等による任用も、正規職員が国家公務員試験を経て任用されるのに対し、非常勤職員についてはそのような手続を経ず簡易な手続で任用されていたという事実から、両者の採



用手続の厳格性には歴然とした違いがあった。

このような差異に鑑みれば、原告らの雇用保障は、本来的に正社員とは全く異なることは明らかである。

にもかかわらず、本件更新限度は、正社員が定年後に再雇用された場合と同等に設定されているのであり、本来正社員より雇用保障の劣る期間雇用社員について、十二分に配慮した上で設定された限度であるというべきである。

#### エ 判例－正社員より3歳低い更新限度の有効性を肯定

本件のように更新限度が明示されている雇用契約の雇止め事案について、判例は、その更新限度の有効性を当然の前提とし、限度を超える雇用継続への合理的期待を否定している（大阪地決昭和62年9月11日・労判504号25頁、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ける、契約の終期を満57歳とする準社員（1年契約）就業規則について、正社員と準社員との間で契約の終期につき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争われた事案（三洋電機（住道工場）事件・大阪地判平成9年12月22日・労判738号・43頁）において、「…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…差異は…本来契約の内容（類型）において異なる立場の者につき…それぞれが被告に対し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…被告の経営的判断に委ねられるべきことというべきで…公序良俗違反と断ずることはできない」と判示されている。

このように、判例においても、有期雇用について更新限度を定めることは、その限度が仮に正社員より低く設定されていた場合ですら、有効とされているのであり、正社員が定年後に再雇用された場合の契約と同様の更新限度を定めた本件限度が公序良俗違反とされる余地はなく、その内容は相当と評価されるべきである。

### 3 更新限度導入手続の妥当性（1）

－旧公社及び被告による周知について

#### （1）本件就業規則の周知方法

##### ア 労働条件変更等の周知ルート

民分化以前において、労働条件変更等の周知については、旧公社本社から、各支社を通じて、各郵便局へ情報を下ろし、各課のミーティングなどにおいて各職員への周知をはかる方法が採られていた。さらに、労働基準法に則った手続が取られ、就業規則は各郵便局の各課に備置されていた。

原告らへの本件就業規則の周知については準備書面（3）において詳述するが、上記と同じく、原則として、民分化以前の非常勤職員への被告就業規則案の周知は、人事関係業務の担当部署が総務課であったことから、先ずは同課が担当となり、必要に応じて各職員の所属課が行っていた。

そして、被告が旧公社の郵便に係る業務および機能を承継したことから、民分化以降の被告においても同様に、本社から各支社を通じて各支店へ指示がなされ、各支店の総務課（または業務企画室）から各社員へ周知が図られることとなり、その周知の手続は、必要に応じて各社員の所属課が行うこととなった。

#### イ 本件就業規則の周知方法

##### （ア）郵政民営化法成立後、民分化までの周知

- ① 平成17年10月、郵政民営化法が成立したが、旧公社は、民分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うことになり（郵政民営化法3条2項）、新会社設立に関連する事務手続等を実施することとなった。
- ② 労働条件に関しても、民分化によって、旧公社の職員は身分が非公務員となることや、5社に分社されることに伴う変更や混乱が予想された。

そのため、旧公社は、新会社への移行について、上述の事務手続の一環として、民分化に関する情報をできるだけ早く職員に伝えるため、「民営化週報」を作成し、非常勤職員を含む全職員に毎週配布し、職員の疑問に答えることとした。

平成18年7月、民分化によって5つの新会社に分かれることを前提に、新会社への移行、特に常勤職員の帰属先会社決定に関する周知を行うことになったが、非常勤職員の待遇についても文書を配布して説明を行うこととし、同年8月ごろまでに、各郵便局の各課において、課長等の管理者が非常勤職員を集めて説明を行った。このときには、まだ就業規則の内容は具体的に決定していなかったものの、期間満了による退職など、旧公社時代の任用行為とは異なる、民間における有期雇用の基本的な部分については説明がなされていた。

#### (イ) 民分化直前（平成19年9月）の周知方法

平成19年6月末から7月初旬にかけて、旧公社は、非常勤職員に対して、民分化後は新会社で働くことを希望するか、希望する場合はどの新会社を希望するかについて、意向確認を行った。この意向確認は、非常勤職員が民分化後に新会社で働く

ことを希望する場合、旧公社で行うスキル評価の結果（次の契約における時給に影響する）をどの新会社に引き継ぐか、また、各新会社が滞りなく事業を承継するため、人員確保の観点から、新規採用をどの程度行う必要があるのか等を把握するためのものである。

新会社である被告で働くことを希望した非常勤職員全員に対しては、民分化実行日である平成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。

また、平成19年6月以降、本社において、民分化に伴う人事関係移行事務についてとりまとめ、各支社、各郵便局に対して指示及び必要文書の送付を行った。これに基づき、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、労働者代表にはこれを交付した。

労使交渉については下記4で詳述するが、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。なお、関係労働組合と締結した労働協約には、本件就業規則10条2項と同じ規定が盛り込まれている。

#### （ウ）民分化直後（平成19年10月）の周知方法

労働者代表への意見聴取と労働基準監督署への届出を行い、正式に成立した被告の期間雇用社員就業規則は、平成19年10月1日以降速やかに、各職場に掲示し備置している。

#### ウ 本件就業規則10条2項の周知の徹底とその適用の延期

(ア) 既に論じたとおり、本件就業規則の施行は平成19年10月1日であるが、全ての期間雇用社員への周知徹底の目的を兼ねて、本件就業規則10条2項の規定は、同22年10月1日からの適用となっていた(附則2条)。

しかし、被告としては、全ての期間雇用社員に対してその周知が徹底されたか危惧されたこと、及び労使交渉の結果を踏まえ、更に、周知徹底の必要を図るために、十分な事前周知を行う趣旨から、さらに適用時期を6か月間延期し、平成23年4月1日から適用することとした(甲共4)。

(イ) 被告による徹底した周知

本件就業規則10条2項の適用時期を平成22年10月1日から同23年4月1日と変更するにあたり、同22年8月、被告は各期間雇用社員への個別周知を行うこととした。

被告は、各支社および支店に対し、各期間雇用社員の所属の管理者を通じて、「期間雇用社員の皆さんへ」(甲共4、2頁)を配布して口頭で説明を行うよう指示した。この説明は、各期間雇用社員に対して個別に、平成22年9月30日までの期間満了予告通知書(甲B4の3、甲C4)を手交するのと同時に行っている。この際、原告らをはじめとする各期間雇用社員から異議はなかった。

また、個別に説明するほか、掲示板に通知文書(甲共4、2頁)を掲示し、職場において、ミーティングでの周知も行っている。

なお、これに先んじて、各労働組合にも申し入れを行い、労使交渉を行っている。

平成23年3月には、就業規則の改正内容について、過半数

代表者からの意見聴取と改正済の就業規則の備置による周知を行い、同年4月1日以降、労働基準監督署への届出によって就業規則は改定された。

#### (2) 更新を行わない旨の通知

平成23年4月1日以降、65歳に達した期間雇用社員の雇用契約の更新は行わないこととなったため、被告は、同年3月31日の期間雇用社員の雇用契約満了に伴い、同月1日までに、期間満了予告通知書に、同年9月30日以降の契約更新は行わない旨を記載して、これを該当者に手交した。さらに、平成23年8月末までには、雇止め予告通知書を手交している。

原告ら各人における周知および退職に関する手続については、準備書面(3)に詳述する。

#### 4 更新限度導入手続の妥当性(2) - 労使交渉の経緯

##### (1) はじめに

原告らのうち、原告丹羽は遅くとも平成20年3月頃以降、原告深尾は遅くとも同19年12月頃以降、原告大倉は遅くとも同21年2月頃以降、原告根元は遅くとも退職後の同23年12月頃以降は、上述した労働組合である、郵政労働者ユニオン(以下「ユニオン」という。)に加入している。

原告向山については不明であるから、後述するとおり釈明を求めるが、民分化時の本件就業規則の制定及びその後の変更については、ユニオンをはじめ、旧日本郵政公社労働組合、旧全日本郵政労働組合(民分化後に旧日本郵政公社労働組合と旧全日本郵政労働組合が組織統合して「日本郵政グループ労働組合」となった。)、郵政産業労働組合等の関係労働組合と労使交渉を行い、協約を締結している。

以下では、主に原告らの所属するユニオンとの関係について述べ

る。

(2) 民分化時の本件就業規則の制定について

ア 民分化に際しては、その準備のため、平成18年1月に日本郵政株式会社が設立されており、郵政民営化法においては、「公社社員が加入する労働組合と日本郵政株式会社は、承継社員の労働条件について交渉をし、労働協約を締結することができる（171条1項）。」「この労働協約は、法施行の時ににおいて、承継社員が加入する労働組合と新会社との間において締結された労働協約とみなす（171条2項）」と定められていた。

そのため、日本郵政が民分化に関わる労使交渉の主体となっており、同社は、就業規則の案ができる以前から新会社での労働条件に関する考え方について、できる限りの情報提供等を行うこととして、平成18年12月にユニオンに対して初めて、新会社における人事制度・労働条件について書面で情報提供を行った。

これに対し、ユニオンからは平成19年1月に要求書が提出され、この要求書について同年5月24日に日本郵政が書面で回答するとともに、団体交渉が開催された。

イ 日本郵政は、平成19年3月26日には、「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」、同年5月11日はこれを修正・追加した案をユニオンに対して提案した。なお、平成19年3月26日に提案した案には、既に、有期雇用契約社員について、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、との文言が盛り込まれている。

ユニオンからは、平成19年7月、承継労働協約締結に向けた要求書が提出され、これを前提に、同年8月、団体交渉が行われた。非正規社員の雇用契約（更新）時に65歳以上の場合には雇

用契約を更新しないとの内容に関しては、ユニオンからは、職場によっては65歳以上のゆうメイトが主要な戦力となっている場合もあるとして、更新可能な具体的ケースについて質問があった。

ウ 以上の経過をふまえて、平成19年9月28日、日本郵政とユニオンとの間で、被告従業員の人事の取扱いについての「人事に関する協約」が締結された。

この協約には、現行就業規則10条2項と同内容の規定（協約91条）及びこの施行を平成22年10月1日からとする旨の附則（附則7条）が盛り込まれている。

### （3）平成23年の本件就業規則10条2項適用時

#### ア 本件就業規則10条2項の適用延期の申し入れ

平成22年8月5日、被告はユニオン等労働組合に対し、期間雇用社員就業規則10条2項の規定について、同年10月1日から適用することとしていたところ、十分な周知を行う趣旨から、6か月延期し、同23年4月1日から適用とする旨の提案を行った。

これに対しユニオンは、平成23年9月に「期間雇用社員の65歳雇用契約打ち切りに対する緊急要求書」を提出した。ユニオンの要求の内容は、大きく言えば、緊急措置として本件就業規則10条2項の適用を無期限に延期すること及び協約91条の改正、また例外である「会社が特に必要と認める場合」には更新することがあるとの定めについて具体的に説明すること等であった。

#### イ 平成23年4月1日の改正

その後、平成22年9月30日、本件就業規則10条2項の適用延期の申し入れについては、ユニオンの了承を受け、上述のとおり、手続を踏んで、本件就業規則の附則を改定した。



平成23年3月11日、被告は、ユニオンからの「期間雇用社員の65歳雇用契約打ち切りに対する緊急要求書」に対する回答を行った上、同年7月5日に団体交渉を行った。

#### ウ その後の経過

ユニオンは、平成23年8月8日、「期間雇用社員の65歳雇用契約打ち切りに対する第二次要求書」を提出し、被告とユニオンは、同月26日から同年9月29日にかけて、4回にわたる団体交渉を行った。被告からは、初回に書面での回答も行った上、すでに民分化時の協約事項である本件要求について、真摯に説明を行った。

### 5 小括

このように、本件更新限度は、各労働組合との真摯な交渉と協約締結を経て策定された、合理的内容を有するものであり、適用開始まで、結局3年半もの猶予期間を設け十分な周知を経て実施されたのであるから、その有効性に疑問を差し挟む余地はない。

## 第3 原告らに雇用継続の合理的期待はなかったこと

各原告らに雇用継続の合理的期待がなかったことについては、準備書面(3)以降で更に個別具体的に主張するが、本書面では、原告らの一部または全部に共通する点について述べる。

### 1 原告らの契約更新回数については民分化後に限って考慮すべき

第1で詳述したとおり、民分化前に任用された原告らの法的地位(日々雇用の非常勤職員)に鑑みれば、同非常勤職員であった期間については、雇用継続の期待は存在し得なかったのであるから、原告らの雇用継続の期待の有無やその合理性を検証するにあたっては、民分化後に新たに締結・更新した契約のみを考慮対象とすべきである。

すなわち、民分化後に被告に採用された原告根元はもちろん、民分化前に旧会社に任用された後被告に採用された原告丹羽、同深尾、同向山及び同大倉についても、その雇用契約の更新を法的に検討するにあたっては、民分化後の被告との契約のみに着目するべきであり、民分化前の任用契約に関する事情を考慮するべきではない。

## 2 更新限度に関する原告らの認識

### (1) 判例－事前に更新限度が明示された有期雇用契約における

#### 雇用継続への期待を否定

既に述べたとおり、就業規則等により事前に更新限度が明示されていた場合、判例は、その限度を超える雇用継続への合理的期待を否定する例が多い（大阪地決昭和62年9月11日・労判504号25頁、京都地判平成18年4月13日・労判917号59頁）。

大阪地決昭和62年9月11日（労判504号25頁）は、第1回目の契約期間を1年、再契約期間を6か月とし、この期間以上の雇用がなされないとの前提の雇用契約について、「期間以上の雇用がなされないことを十分知悉し…特に何らの異議を留めないで雇用に応じ…ているのであるから、真実、本件雇用契約が短期の…契約であることを承認して締結したものというべく…その期間についても、最大限2回の契約で通算1年6か月の雇用期間に限られていることも容認していたのであるから、本件雇用契約締結当時…期間を超えて雇用契約が継続されるであろうとの期待もなかったものと解される」とした。

京都地判平成18年4月13日（労判917号59頁）は、期間1年、更新当初の1年を含めて最長5年とされる有期労働契約について、就業規則に当該内容が記載されており、契約締結時にも会社から5年の期間満了により契約終了となる旨説明されていたこと等

から、5年目以後の契約更新についての労働者の期待は認められないと判示している。

さらに、大阪地判平成17年1月13日(労判893号150頁)は、不更新条項のない1年契約を7年にわたり更新してきた事案について、雇用契約への保護すべき期待が生じていたと認定しながら、最終更新契約に際し、不更新条項を含む契約書に署名押印し、確認印を押印したこと等から、契約終了に合意していたもので、もはや雇用継続への期待はないと判示している。

(2) 本件における初回契約締結時の原告らの認識

被告は、平成19年10月1日に、甲共第2号証のとおり、期間雇用社員に関する就業規則を定めた。

その周知については、既に第2の3及び4で述べたとおりであり、原告らは、その内容を知っていた、または、当然知るべき状況にあった。

このように、原告らと被告の雇用契約においては、当該就業規則がその労働条件となった。

当該就業規則においては、本件で問題となっている雇用契約の更新につき、10条2項に定めがあり、原告らの期間雇用社員雇入労働条件通知書にも、「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、当該規定が適用されることが明記されている(甲A1の1、甲A1の2、甲A1の3、甲B1、甲C1、甲D1、甲E1の1、甲E1の2及び甲E1の3)。

したがって、原告らは、本件就業規則10条2項によって、雇用契約は原則として満65歳に達した日以後は更新されないこと、そして同附則2条により平成22年10月1日から適用されることを当然の前提として、被告との間で雇用契約を締結し、これを更新し

てきたと評価されるべきである。

### (3) 最終契約時の原告らの認識

#### ア 最終契約時前の周知

第2の3(1)オで述べたとおり、被告は、適用開始を6か月延期した上で、更新限度の適用による雇止め実施を徹底して周知した(甲共4)。

#### イ 最終契約時の説明

このような状況下で、原告らは、確実に本件就業規則10条2項の更新限度の内容を知り、さらに、最終契約時には、期間満了予告通知書等により、被告から書面を用いた説明を受け、その説明を聞いた上で、本件契約を締結したものである。

### 3 本件において原告らに雇用継続の合理的期待は存しない

このように、原告らは、当初の雇用契約締結時から、平成22年10月1日以降の雇用契約については、満65歳という更新限度が適用されることを十分認識した上で、被告との間で雇用契約を締結し、これを更新してきた。

さらに、原告らは、平成23年4月1日の最終契約締結時には、雇用条件説明書において、「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。」と明確に説明を受けた上で、契約を更新している。

上記2(1)の判例に鑑みれば、本件においては、本件就業規則10条2項に更新限度が明示されおり、当初契約時、原告らは、各自当該条項を労働条件として、雇用契約を締結したこと、及び、本件最終更新時(平成23年4月1日)、原告らが、雇用条件説明書においてその内容を重ねて説明され、当該契約は更新されないことを認識した上で、更新を容認したこと等から、原告らには、各初回の契約時から、

平成22年10月1日以降に更新される契約については、更なる更新がなされることについて合理的な期待は存せず、さらに、同23年4月1日の契約更新時には、同年10月1日以降、当該契約が更新されることについて合理的期待は有していなかったと評価されるべきである。現に、原告らは平成23年9月30日までに有給休暇をほとんど全て消化しており、原告丹羽、向山は同年4月1日からの半年間で残30日全てを、原告大倉は残15日全てを、原告根元は残7日（同年7月付で付与された5日を含む）全てを、原告深尾は残23日（同年7月付で付与された18日を含む）のうち22日を消化しており、残りの1日はストライキ参加のため撤回されたものである。このことは、原告らが平成23年9月30日で契約が終了することを自認していた証左である（大阪地判平成17年1月13日（労判893号150頁）も同趣旨）。

このように、原告らと被告の有期労働契約は期間の定めのない契約と実質的に異ならないとは到底評価し得ず、原告らが、本件更新限度を超えて雇用契約が更新されるとの期待は、本件就業規則の内容、その周知状況、及び、最終契約時における説明等に鑑みれば、存しないか、仮に存したとしても合理的な期待でないことは明らかである。

よって、本件雇止めに関し解雇権濫用法理を類推適用する余地はない。

#### 第4 求釈明

原告らのうち、原告丹羽は遅くとも平成20年3月頃以降、原告深尾は遅くとも同19年12月頃以降、原告大倉は遅くとも同21年2月頃以降、原告根元は遅くとも退職後の同23年12月頃以降については、上述した労働組合であるユニオンに加入していることが確認できているが、原告向山については、労働組合への加入状況を被告にお

いて確認できていない。

労働組合との協約の適用や組合を通じた説明において重要な事実であることから、原告ら全員について、下記事項について釈明を求める。

- (1) 旧会社等における任用または被告における雇用開始以降現在までの労働組合加入の有無。
- (2) 加入していたら、その組合名。
- (3) 加入していたら、その加入時期と期間。
- (4) 加入していたら、労働組合における役職等経験の有無とその時期。

以上