

会社側の主張と原告側の反論の要旨

会社側の主張	原告側の反論
<p>1 解雇権濫用法理と雇用の期待</p> <p>○民営化前は公務員であるから、任用関係であり、雇用関係は民営化以降には継続されない。従って、公社以前から雇用が継続していたことを持って雇用継続の期待権があったと見るべきではなく、雇用継続の期待権を検証するに際しては民営化前を考慮すべきではない。</p> <p>○公社以前については、任用関係であるから期間満了で当然に終了し、解雇権濫用法理の類推適用等が適用される余地はない。</p> <p>2 就業規則10条2項の合理性</p> <p>①65歳雇い止めの必要性和妥当性</p> <p>○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。</p>	<p>○被告の挙げる判例は、日々雇用の国家公務員が雇い止めとされた場合についての判例であり、現時点では民間企業の従業員であり国家公務員ではない本件の場合とは事例を異にする。</p> <p>○岡山地裁平成14年10月15日岡山中央郵便局事件判決においては、旧公社の非常勤公務員に解雇権濫用法理の類推適用が認定されている。(注1)</p> <p>○非正規公務員への民事法の適用(解雇権濫用法理の適用)は、既に学界では通説となっている。(注2)</p> <p>○長期間雇用が反復継続していれば、かつてはその雇用関係の法的性質が任用関係であったとしても、その反復継続によって形成された事実状態に基づいて雇用継続への合理的期待を有する。平成23年2月17日広島高裁岡山支部判決でも認められている。(注3)</p> <p>○原告らは、これらの業務を支障なく行ってきており、スキル評価も最高評価やそれに近い評価。将来に起こる懸念が有るというだけで事故を起こさない者まで一律に解雇することは公序良俗に反する。高齢者を一律に同じ体力・持久力を持つ者と規定するのは誤り。高齢者でも若い者でも体力・持久力のレベルは様々である。厚労省も加齢による体力等の低下を一律に考えるべきではないとしている。</p> <p>○屋外業務、立ち作業、機動車の業務、機械操作など体力や持久力が必要となる業務に当らない業務を担当する者まで同様に解雇するのは、被告の論理の自己否定である。さらに、67歳の者を新規採用しており被告の主張は破綻している。</p>

○高齢者再雇用社員も満65歳を超えると雇用契約の更新を行わないとしている。

○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。

○組織の新陳代謝促進から必要。

○更新の限度を設定したもので募集や採用における年齢制限ではないから雇用対策法の禁止する年齢差別には当たらない。

○期間雇用社員は簡易な手続で雇用されたので雇用保障の程度が正社員よりも劣後したものであり、雇用保障は正社員とはまったく異なることは明らかである。

○正規社員と非正規社員とでは労働条件がまったく均衡を欠いているのに退職に関してのみ均衡を唱えるのは「均衡を欠いて」いる。

○65歳が勤労における目安ならば、なぜ66歳以上の者を雇用するのか？66歳以上の者でも業務の遂行が可能であると判断していたからに他ならない。

○非正規労働者は、年金受給も極めて少額である。

○組織の新陳代謝は、業務の正常な遂行が保障される限りにおいてのみ、正当な理由となり得る。今回の65歳雇い止めの結果、職場では、郵便物の滞留・延滞・タウンメールの廃棄・残った職員の36協定違反の労働強化などの大混乱が起きていることを考えると新陳代謝のためという大義名分の許容範囲を大きく逸脱している。

○被告における有期雇用契約の「更新」とは、雇用契約の期間満了（終了）と新たな雇用契約の締結を連続して行うもので形式面は「採用」と何ら変わらない。雇用対策法はこの形式面に着目して適用される法律である。厚労省の事業者向けパンフレットによれば、「実態として、有期労働契約を更新し続ける場合であっても、個々の契約は期間の定めのある労働契約である」とされている。本件就業規則10条が規定する雇用契約の「更新」は新たな雇用契約の締結、すなわち採用の形式を取るから、それを年齢で禁止する同条2項が雇用対策法10条に違反することは明らかである。

○更新の限度設定は採用における年齢制限と同義である。同じことの表と裏でしかない。被告の見解では、65歳を超えた人であってもこれまで被告に雇用されていなかった人であれば採用できるが、雇用されていた人は採用できないことになり、それは不合理な差別でしかない。

○正規社員と同等の業務を担っていたこと、実務の大半を期間雇用社員が担当していること、担当する業務は恒常的にかつ連綿として続くものであり、一時的であったり業務の終期が予定されていたりするものではないこと、非正規社員のみで行っている業務も存在すること、等の業務実態からすれば、「原告らの雇用保障は、本来的に正社員とはまったく異なる」とするのは、合理的根拠がない。

②更新限度導入手続きの妥当性

○就業規則の制定については、民営化に際して周知、説明をしており、原告を含む期間雇用社員から異議はなかった。

○労働者代表への意見聴取と労働基準監督署への届け出を行い、正式に成立した就業規則は速やかに各職場に掲示し備置している。

○労働組合との交渉・協約を締結しており、原告が所属する郵政ユニオンとも締結している。

○本件就業規則の適用（更新を行わないこと）については、平成22年9月30日までの期間満了通知書を手交すると同時に行っている。この際、原告らからは異議はなかった。

3 雇用継続の合理的期待権について

○雇用継続の期待権を検証するに際しては民営化前を考慮すべきではない。

○就業規則等により事前に更新限度が明示された場合、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。

*北陽電機事件大阪地裁判決（昭和62年9月11日）

*近畿建設協会事件用途地裁判決（平成18年4月13日）

○契約更新を繰り返してきた事案で更新への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た場合は雇用継続への期待はないと判示されている（大阪地裁判決／H17年1月13日）。

○雇入条件通知書には、「雇用契約の趣旨及び更新等」として「期間社員就業規則第9条から第10条」と記載されているだけであり、第10条2項の文言は記載されていなかった。郵政公社時代は、非正規職員に「定年」はなく、原告らは、「いつまでも働いてください。」などと管理職から言われていた。民分化されることにより手交された雇入条件通知書に記載された就業規則の条文に「定年」に関する規定が明示されていない以上、原告らは、公社時代からの「定年」がないとの条項に変化がないと考えるのは当然である。原告らが知らない、否、知り得ないうちに勝手に「定年」を設けたのである。

○2011年3月の過半数代表者からの意見聴取については、過半数代表者の選出の有効性を争う。原告らは、選出手続について知らされていなかった。

*原告側の調査で労基署に正規の手続がされていないことが判明

○協約を締結したことについては認めるが、その経緯等については、別途、認否反論する。

○2010年9月頃期間満了通知書を手交されたとき口頭で第10条2項が2011年4月1日より適用される旨説明されたことは認めるが、原告らが異議を述べなかったことは否認する。

○民分化前の期間から本件雇い止めに至るまでを考慮対象とすべきである。

○北陽電機事件判決は、通算1年6カ月の「短期パート」についての判決であり、長期間雇用を継続してきた郵便事業会社の原告にも当てはまるとするのは失当。

○近畿建設協会事件判決は契約当初より最長5年と説明されていたもので、採用時に「体の続く限り働いてください。」などと被告管理者が述べ、就業規則制定時にも個別の労働者に対してその説明が行われなかった本件とは、事案が異なる。

○原告らは不更新条項を含む契約書に署名押印し、確認印を押印してはいない。被告が挙げる事例のように厳格な手続を履践しなければ契約終了に合意したことにならないのであれば、本件原告らは契約終了に合意したとはいえない。

注1) <岡山中央郵便局事件判決(岡山地裁平成14年10月15日)>

第三 争点に対する判断

二 本件雇止めが解雇権濫用法理が類推適用され、本件雇止めが社会通念上相当性を欠いた重大かつ明白な項痕のある免職処分として無効か。

- 1 一に説示したとおり、本件の期限付任用は、国公法上の根拠があるかどうかにつき疑問がある一方、公務の民主的かつ能率的な運営を阻害することなく、職員の身分保障を妨げないことが前提とされる限りで、違法とまではいえないと認定できるところであり、したがって、本件の期限付任用の内容は職員の身分保障を妨げないものでなければならず、信義則や、権利濫用が許されない旨の民法1条所定の法規制が及ぶものというべきであって、本件雇止めにも解雇権濫用法理の類推適用の余地がある。

注2) <岡山大学法学部 岡田雅夫教授/岡山中央郵便局解雇事件における「意見書」>

○被告は、本件採用についてこれを「公法上の任用」とし、したがって、解雇権濫用の法理は本件には適用がないと主張する。これは、伝統的行政法学が主張した公法・私法二元論に立脚するもので、学会において今日克服済みの解釈であり失当というべきである。

○かつてわが国行政法学は、行政法を「国内法で公法としての性質を有するもの」と定義してきた。そして公務員の勤務関係については、特別権力関係理論によってこれを公法上の関係として理解し、原則としてこの関係には、民法の適用を否定してきた。しかしながら今日、公法と私法を峻別する考え方は、多くの判例(代表的なものとして、最判昭和三五年三月三十一日民集一四卷四号六六三頁)によって否定され、公法・私法の区別の相対化は広く行政法学の受け入れるところとなっている。

○まず指摘する必要があるのは、公法・私法二元論は、学界においても判例においてもすでに克服された理論だということである。

今日、行政法は公法だとする理解をとる学説は皆無に近いといってよく、ある行政法上の法関係を、包括的に私法=民事法の及ばない関係として理解する学説は存しない。

以上論じてきたところから明らかなように、本件採用が公法上の任用であることを理由に、本件解雇に解雇権濫用法理の適用がないとする被告の主張は、法令の解釈を誤るもので失当である。

注3) <萩原事件広島高裁岡山支部判決(平成23年2月17日)>

○控訴人と被控訴人間の本案雇用契約は私法上の雇用契約であるから、雇止めの場合に、一般的に解雇権濫用法理を類推適用する余地がある。すなわち、期間雇用社員の雇用契約が反復更新されて期間の定めのない雇用契約と実質的に異なる状態となった場合、又は、期間の定めのない雇用契約と実質的に同視できない場合でも、雇用継続に対する期待に合理性がある場合には、解雇権濫用法理が類推適用されると解される。

○本件雇用契約から本件雇止めまでには、6か月間の有期雇用契約が1回なされたのみであり、それ自体更新がなされた実績はない。しかし、前記争いのない事実及び認定事実によれば、控訴人は公社の時代の平成15年5月17日に採用されて、以後、平成16年9月30日までの間は、1か月ないし3か月弱で7回、同年10月1日から平成19年9月30日までの間は6か月に渡って更新を繰り返し、本件雇用契約を含めれば、更新回数は13回、通じた雇用期間は4年10か月余に及んでいる。・・・略・・・公社時代からの更新が積み重ねられた実情と雇用関係の引き継ぎがあり、控訴人ら期間雇用社員らにおいて、契約更新について合理的期待を有する。

○仕事の継続を望む期間雇用職員については、そのほとんどが契約を更新されており、契約更新は常態化していたものと認められる。したがって、控訴人を

含め、相当年数雇用関係の更新を重ねてきた期間雇用社員らにとって、被控訴人発足後半年を経過せず一回の更新がなされない時期においても、契約更新の期待は極めて強いものと考えられる。

- 公社時代から控訴人ら非常勤職員の職務内容や業務上の役割ないし重要度は変わっておらず、被控訴人においては、一方では正社員は公社時代の職員としての地位をそのまま継続しており、期間雇用社員についても、新たな雇入れの形式を採る一方、賃金、臨時手当や休暇、勤続年数等の待遇は制度的に引き継いでいるのであるから、上記公社から被控訴人への雇用引き継ぎの形式により、契約更新の期待が起り得ずあるいは弱いものとする事はできない。なお、被控訴人の就業規則10条1項は雇用契約更新の可否について規定するが、その特にただし書きの内容に照らしても、期間雇用社員らにおいて、更新が不相当でない限り、更新されるべきものとの期待を有するのは当然である。
- したがって、控訴人は、被控訴人との雇用契約の更新について、合理的な期待を有するものというべきである。

注4)「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」(厚労省)

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。