

平成28年（ネオ）第787号 地位確認等請求上告事件

上告人 丹羽良子 外8名

被上告人 日本郵便株式会社

## 上 告 理 由 書

最高裁判所 御中

2016年12月14日

上告人訴訟代理人 弁護士 長谷川 直彦

同 萩尾 健太

同 関根 翔

### 第1 公平な裁判を受ける権利（憲法32条）の侵害

憲法32条は「裁判を受ける権利」を規定しているが、これは「公平な裁判を受ける権利」であるとの解釈が確立されている。そのことを前提に、以下に原判決の憲法32条違反について論じる。

#### 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理由齟齬および公平な裁判を受ける権利の侵害

##### (1) 原判決の誤った判示

ア 第一審判決は上告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) 原判決の理由齟齬と直接主義の要請に反する公平な裁判を受ける権利の侵害

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、理由齟齬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平な裁判所が行う事実認定ではない。よって、これらの判示が上告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) 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。同文書には「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、「ただし」以下の文言についても、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、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）となったに過ぎない。

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、裁判を受ける権利（憲法32条）の侵害と言わざるを得ない。

## 2 労働協約の精査についての認定の公平な裁判を受ける権利の侵害

### (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、これが上告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。

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被上告人から示されたのは、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、被上告人から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、裁判を受ける権利（憲法32条）を侵害するものと言うべきである。

## **第2 勤労の権利、勤労条件の基準の法定(憲法27条1項、2項)等への違反**

勤労の権利（憲法27条1項）は、勤労条件の基準の法定（同条2項）と表裏をなすものである。同条2項は、その政策義務に明白に反する国の立法、行政行為および法解釈を違憲無効ならしめるという自由権的效果をも包含していると解される（菅野「労働法」10版23頁）。原判決の判示は、この憲法27条1項、2項を初めとする憲法の条項に違反するものである。

以下に詳論する。

### **1 本件上限規則の公序良俗違反に関する判示の理由不備、憲法14条、27条1項、2項等への違反**

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、これらは上告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。

上告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。

ここで、本件上限規則の公序良俗違反性の根拠は、年齢を理由に一律に雇用を奪うことによる憲法27条違反と年齢差別としての平等原則（憲法14条）違反である。

ところが、原判決はこの点について何ら検討していないのであるから、原判決の判示は理由不備であり、憲法27条及び14条に違反するものである。

## 2 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憲法27条1項、2項違反と理由齟齬

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、同判決は、労働契約法7条の解釈を誤ったものである。

そして、労働契約法は、労働契約の成立・展開・終了に関する民事法（契約法）の強行規定を労働者保護と紛争防止のために設定するものであり、憲法27条2項が法定すべきとする「基準」の現代的（発展的）な姿と言える。

原判決の労働契約法解釈の誤りは、その労働者保護を無にするものであるから、憲法27条1項、2項に反するものである。

### (1) 原判決の誤った判示

ア 原判決は「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）。

イ 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) 就業規則の合理性に関する判断枠組みの理解の誤り

ア この判旨は本件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。

イ この点につき、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止め事由にすぎない。また、被上告人は上告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）。

そうでなければ、解雇権濫用法理を潜脱するものとして、就業規則は合理性を認められない。

ウ 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得る。

この点につき、勤労の権利（27条1項）は、使用者の解雇の自由を制限するという点で法的効果が認められると解されている（沼田稲二郎「団結権擁護論」（上）110頁、120頁）ことからすれば、解雇権濫用法理は憲法27条の表れである。

そのことからすれば、就業規則が更新限度は解雇権濫用法理の適用を受けるといふ憲法27条に要請された労働者の権利、利益を不当に剥奪することになる原判決の判示は、憲法27条2項に違反することは明らかである。

### 3 不利益変更法理にいう合理性についての憲法27条1項、2項違反、判例相反と理由不備の誤り

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、労働契約法10条の解釈を誤ったものである。そして、前述の通り、同条は、憲法27条1項、2項に基づくものであるから、原判決による著しい誤りは憲法27条に反するものとなる。

#### (1) 憲法27条違反、理由不備、理由齟齬の誤り

ア 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)。

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ことを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）。

これに対して、原判決は、上告人らの利益が既得の権利といえないことから、高度の必要性に基づく合理性について検討していないようである。

しかし、上記第四銀行事件判決は、上告人らの利益が既得の権利といえない場合であっても高度の必要性に基づく合理性の有無を検討しているのである。

これは、最高裁判決の示した労働契約法10条の解釈を著しく誤って勤労の権利を侵害するものであるから、憲法27条に違反するとともに理由不備の誤りを犯したものと言うべきである。

#### イ 高度の必要性に基づく合理性の不存在を示す判示と理由齟齬

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（上告人ら）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（被上告人）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、少なくとも不利益変更における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いる。これによって、原判決は理由齟齬の誤りを犯したと言うべきである。

## (2) 代償措置についての憲法27条違反と理由齟齬

ア 原判決は、旧会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、旧会社の非常勤職員を株式会社となる郵政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。それは、労働契約法10条の解釈を誤った結果、憲法27条に違反すると言ふべきである。

イ 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、理由齟齬以外の何ものでもない。その背後には、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結果、憲法  
27条に違反すると言ふべきである。

#### 4 解雇権濫用法理の類推適用に関する理由不備と憲法27条違反

##### (1) 解雇権濫用法理の類推適用に関する理由不備

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)、上告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、理由不備の誤りを犯したものである。

(2) 解雇権濫用法理の類推適用についての憲法27条違反

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、被上告人は「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・恣意的な判断の余地があるが、被上告人自身、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、上告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、後補充の必要性があり、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（37頁）。

これは、憲法27条に基づく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、原判決は解雇権濫用法理を全く無視したものであり、憲法27条1項、2項に違反する判示と言うべきである。

### **第3 労働協約締結交渉についての理由齟齬、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 原判決の誠実交渉義務の解釈の誤りによる憲法28条違反**

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、理由齟齬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、それが憲法28条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、憲法28条に違反すると言いうべきである。

### 3 原判決の理由齟齬と憲法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、原判決は理由齟齬の誤りを犯したものと言える。

それとともに、憲法 28 条の規定する団体交渉権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から、団体交渉権(憲法 28 条)を侵害する判示である。

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 条の解釈を誤った結果、勤労の権利(憲法 27 条)を侵害するものである。

#### 第 4 結論

よって、原判決には憲法 14 条、27 条、28 条、32 条違反・理由齟齬・理由不備の誤りがあるから、原判決は破棄されなければならない。

以上