



Vol.52

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★日本郵便雇い止め事件最高裁判決について

1. 事案の概要

9月14日、日本郵便の雇い止め事件について最高裁判決が出されました。

本件は、旧日本郵政公社において非常勤職員として任用され、郵政民営化に当たり、旧公社を退職し、現在の日本郵便との間で有期労働契約を締結した従業員ら9名（1名は民営化後の採用）が、5回ないし9回契約更新された後、民営化の際に制定された就業規則の「満65歳に達した日以後における最初の雇用契約の満了の日が到来したときは、それ以後、雇用契約を更新しない」との条項（本件上限条項）に基づいて雇い止めされたため、雇い止めの無効を理由として地位確認等を求めた事件です。一審、二審とも原告らの請求を棄却しており、最高裁も上告を棄却していますが、理由付けが異なっています。一審、二審が、雇い止め（解雇権濫用法理の類推により判断）と本件上限条項に基づく更新拒否（条項の合理性により判断）を別の契約終了事由に関する問題として捉え、解雇権濫用法理の類推適用により雇い止めを無効としつつ、本件上限条項により契約終了したと判断しているのに対し、最高裁は、本件上限条項は正社員の定年制とは異なり、独立の終了事由には当たらないとして、雇い止めの効力の問題として判断し、有効としています。

なお、この裁判の報道等で、65歳定年制を理由に雇い止めしたとされていますが、「定年制」を理由に雇い止めし

たというのはミスリードだと思います。裁判所は「本件上限条項」「本件上限規則」と一貫して「上限」と言っています。

本件は、争点が多岐にわたるので、ポイントを絞って説明したいと思います。

2. 本件上限条項が当初から労働契約の内容になっていたか

まず、日本郵便は旧公社が民営化されてできた会社であり、ここでいう「当初」がいつからなのか、つまり旧公社時代の労働契約を引き継いでいるかが問題となります。この点、最高裁は、日本郵便が郵政民営化により設立された会社であること等を理由に、労働契約は引き継がれないとしました（念のため申し上げておくと「当初」というのは最高裁の表現ではありません）。

そうすると、「当初」というのは日本郵便と労働契約を締結した時ということになり、民営化に当たって本件上限条項ができたのは就業規則の不利益変更には当たらないこととなります。

不利益変更には当たらないとしても、本件上限条項が労働契約の内容となるためには「合理的なもの」である必要があります（労働契約法7条）。

この点、最高裁は、本件上限条項が、事故等が懸念されること等を考慮して定められたものであるところ、高齢者の屋外業務等に対する適性が年齢とともに低下していくことを前提に、雇用

管理として更新上限を設けることが不
合理とはいえず、日本郵便の事業規模
等に照らしても、個別に更新の可否を
判断するのではなく、更新上限をあら
かじめ就業規則に定めておくことには
相応の合理性があるとして、本件上限
条項が労働契約の内容になっていると
しました。

ここで「事業規模」があげられてい
るのは気になりますが、本件でいうよ
うな事故の懸念や能力の低下等、それ
なりの理由をあげることができれば、
上限規制を設けること自体が合理的で
はないと言われることはないのではな
いかと思います。

3. 本件上限条項と実質無期契約の関 係について

最高裁判決は、本件上限条項が労働
契約の内容になっていることから、原
告らの有期労働契約は、65歳を超えて
更新されることなく期間満了によって
終了することが予定されたものであっ
たとして、上告人らと被上告人との間
の各有期労働契約は、本件各雇止めの
時点において、実質的に無期労働契約
と同視し得る状態にあったということ
はできないとしています。

つまり、もともと更新上限が設けら
れており、上限に達した時点で契約終
了することが予定されていたのである
から、実質的に無期契約に転化したと
はいえないということです。

今は5年を超える場合は無期転換権
が与えられますので、あまり意味はな
いかもしれませんが、例外的に無期転
換権を行使しない契約社員もいること
を考えると、長期の有期契約を予定し
ているような場合には、本件のような

上限条項を入れておいた方が良いとい
うことになりそうです。

4. 更新に対する合理的期待について

最高裁は、本件上限条項が周知され
ていたほか、書面の交付を受けたり、
周囲の社員が雇い止めを受けていたこ
とを理由に、更新に対する合理的期待
があったとはいえないとしています。

そして、結論としては、冒頭申し上
げたとおり、雇い止めを有効としてい
ます。

5. 所感

本件は本件上限条項の位置付けなど
理論的にも興味深い事件ですが、郵政
民営化や日本郵便という大組織の問題
であり、特殊なケースともいえます。
一審、二審は本件を就業規則の不利益
変更の問題と捉えた上で、もともと更
新されるかどうかは不透明であり、年
齢以外の理由によって更新されないこ
ともあり得ること等からすると、本件
上限条項が設けられたとしても、従業
員が受ける不利益は限定的であるなど
として、就業規則変更を有効としてい
ます。このような判断は参考になりま
すが、65歳を超えて働いている人が多
かったり、65歳を超えても勤務に支障
がない業務であったりすると、同じよ
うな判断がなされるか分かりませんし、
本件では労働協約も締結されているこ
とからすると、従業員の大多数が加入
している労働組合がないような場合に
は、契約の途中から就業規則に更新上
限を入れる場合には、やはり説明をし
っかりして、個別同意をとるようにし
た方が安全といえると思います。