

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第71回 最高裁第二小法廷平成30年9月14日判決

(日本郵便(期間雇用社員ら雇止め)事件/裁判所時報 1708号1頁)

65歳を超えて期間更新しないとの就業規則等に基づく雇止めの適法性

労働法制特別委員会委員 森田 梨沙 (61期)



1 事案の概要

- (1) 被上告人Yは、旧郵政省の一部門が日本郵政公社(旧公社)に移管された後、平成19年にその郵便部門を承継して設立された株式会社である。

上告人Xらは、平成19年9月30日まで、旧公社の非常勤職員であり、同年10月1日、Yとの間で定期労働契約を締結して、これを6回から9回更新し、それぞれ時間給の期間雇用社員として、郵便関係業務に従事していた(ただし、Xらのうち1名は旧公社を経ずY社に採用)。

- (2) Yが制定した就業規則には、「会社の都合による特別な場合のほかは、満65歳に達した日以後における最初の雇用契約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。」との定め(以下「本件上限条項」という)があった。

- (3) Xらは、期間満了の約1か月前に書面で期間満了と次回の労働条件が通知され、更新希望者は申し出るよう求められていたが、希望を明示しない場合でも更新されることがままあった。

- (4) Xらは、上記上限条項に基づき、平成23年9月30日ないし同24年3月31日に、それぞれ期間満了をもって雇止めされた。

- (5) Xらは、これに対し、雇用契約上の地位確認と未払い賃金の支払い、及び、合理的期待を違法に侵害したことを理由とする不法行為による損害賠償を求めて訴えを提起した。

2 原審までの判断

- (1) Xらの定期雇用契約は、更新回数が多数回に及ぶこと、更新を希望する場合特別の申出を必要としない運用がなされてきたこと等からすれば、実質的に期間の定めのない雇用契約と同視しうる状態になっていた。Yが、本件雇用契約について、所定の

雇用期間が満了したことを理由として、本件雇止めを行うことは、合理的理由及び社会的相当性がなく、したがって、本件雇止めは、解雇権濫用法理の類推適用により違法無効と評価される。

ただし、上限条項等に基づく更新の拒絶は、雇止めが解雇として行われた場合に解雇権の濫用に当たたる事情があるかという解雇権の濫用とは別の雇用関係の終了事由と捉えるべきものである。

本件においては上限条項が雇止めの根拠となっているところ、本件上限条項による労働条件変更についての合理性については、就業規則の不利益変更法理によって判断すべきである。

- (2) 就業規則変更及び雇止めの効力について、期間雇用社員が本件上限条項によって不利益を被ることになることは否めないが、不利益の程度は限定的なものと言わざるを得ない一方、上限条項を制定することの必要性が認められること、正社員との均衡も考慮した相当な内容といえること等を併せ考慮すると、本件上限条項の制定に合理性が認められること、本件上限条項の周知手続が採られていること等によれば、本件上限条項は期間雇用社員と会社との間の雇用契約の内容となっており、同条項に基づく期間雇用社員の雇止めは有効である。

3 最高裁の判断

原審の判断のうち、本件雇止めが適法であるとした部分は結論においては是認できるが、その余の部分は是認することができないとした。その概要は以下のとおり。

- (1) 労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、当該労働条件は、当該労働契約の内容になる(労契法7条)。

本件上限条項は、高齢の期間雇用社員について

契約更新を重ねた場合に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、一定の年齢に達した場合には契約を更新しない旨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り、本件上限条項は、Yの期間雇用社員について、労契法7条にいう合理的な労働条件を定めるものであるということができる。

また、本件規則についてはその内容をその適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続がとられていた。

以上によれば、本件上限条項の定める労働条件は、本件各短期労働契約の内容になっていたというべきである。

- (2) 本件各雇止めは、本件上限条項により本件各短期労働契約を更新しないというものであるところ、XらとYとの間の各短期労働契約は6回から9回更新されているが、上記のとおり、本件上限条項の定める労働条件が労働契約の内容になっており、Xらは、本件各雇止めの時点において、いずれも満65歳に達していたのであるから、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いうべきである。これらの事情に照らせば、XらとYとの間の各短期労働契約は、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とはできない。

また、本件上限条項については、あらかじめ労働者に周知させる措置がとられる等しており、Xらにつき、本件各雇止めの時点において、本件各短期労働契約の期間満了後もその雇用関係が継続されるものと期待することに合理的な理由があったということとはできない。

したがって、本件各雇止めは適法であり、本件各短期労働契約は期間満了によって終了したものである。

なお、原審は、本件は解雇に関する法理の類推

により本件各雇止めが無効になるか否かとは別の契約終了事由に関する問題として捉えるべきものであるとしているが、Xらが本件各短期労働契約の期間満了時において満65歳に達していることは、本件各雇止めの理由にすぎず、本件各短期労働契約の独立の終了事由には当たらない。

4 検討

原審は、本件雇止めを、雇止め法理（注：本件当時は労契法19条未施行）によっては違法無効としつつも、本件上限条項を雇止めとは別の雇用関係の終了事由と捉えるべきとして、結果的には、就業規則変更の合理性を理由に、本件雇止めを有効とする判断枠組みをとった。

最高裁は、原審の判断を結論としては是認しつつも、本件は、Yの制定した就業規則の内容の合理性と契約内容補充効（労契法7条）が適用される事案（就業規則の変更の合理性（同10条）が問題となる事案でない）とした上で、本件上限条項を、雇止めを適法化する理由として判断しており、簡潔かつ論理的整合性のとれた判断内容になったものと評価できる。

実務との関係で言えば、本件雇止めが有効であることは第一審からの一貫した結論ではあるが、上限条項の定め方や65歳上限の運用の仕方によっては、結論が変わった可能性も否定できず、有期雇用契約の年齢による契約終了のあり方を考えるに際し、一つの参考となる判例と言えよう。本件のように労契法19条の観点からの議論が生じることを回避するには、更新の上限条項によるのではなく、満65歳をもって契約が終了するという内容の契約にしておくなどの対応も考えられる。また、仮に本件上限条項が65歳を下回る年齢に設定されていた場合、高年法や労契法20条の観点から、合理性が否定される可能性もある。慎重な対応が必要ではなかろうか。