

主 文

- 1 本件控訴及び控訴人らが当審で追加した請求をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 控訴人らが、被控訴人に対し、それぞれ雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

3 被控訴人は、控訴人 X1 に対し、平成 23 年 11 月以降本判決確定の日まで、

- (1) 毎月 24 日限り 21 万 2758 円
- (2) 毎年 6 月 30 日限り 7 万 6050 円
- (3) 毎年 12 月 10 日限り 7 万 8039 円

及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

4 被控訴人は、控訴人 X2 に対し、平成 23 年 11 月以降本判決確定の日まで、

- (1) 毎月 24 日限り 12 万 1925 円
- (2) 毎年 6 月 30 日限り 4 万 8298 円
- (3) 毎年 12 月 10 日限り 4 万 8333 円

及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

5 被控訴人は、控訴人 X3 に対し、平成 23 年 11 月以降本判決確定の日まで、

- (1) 毎月 24 日限り 8 万 1089 円
- (2) 毎年 6 月 30 日限り 3 万 1096 円
- (3) 毎年 12 月 10 日限り 3 万 1356 円

及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

6 被控訴人は、控訴人 X4 に対し、平成 23 年 11 月以降本判決確定の日まで、

- (1) 毎月 24 日限り 11 万 4398 円
- (2) 毎年 6 月 30 日限り 2 万 4440 円
- (3) 毎年 12 月 10 日限り 2 万 4910 円

及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

7 被控訴人は、控訴人 X5 に対し、平成 23 年 11 月以降本判決確定の日まで、

- (1) 毎月 24 日限り 7 万 8960 円
- (2) 毎年 6 月 30 日限り 2 万 8586 円
- (3) 毎年 12 月 10 日限り 2 万 8984 円

及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

8 被控訴人は、控訴人 X6 に対し、平成 23 年 11 月以降本判決確定の日まで、

- (1) 毎月 24 日限り 26 万 0921 円
- (2) 毎年 6 月 30 日限り 12 万 3264 円

(3) 毎年 12 月 10 日限り 12 万 6022 円

及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

9 被控訴人は、控訴人 X7 に対し、平成 24 年 5 月以降本判決確定の日まで、

(1) 毎月 24 日限り 17 万 4877 円

(2) 毎年 6 月 30 日限り 4 万 6920 円

(3) 毎年 12 月 10 日限り 4 万 8876 円

及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

10 被控訴人は、控訴人 X8 に対し、平成 23 年 11 月以降本判決確定の日まで、

(1) 毎月 24 日限り 18 万 7843 円

(2) 毎年 6 月 30 日限り 4 万 5628 円

(3) 毎年 12 月 10 日限り 4 万 6192 円

及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

11 被控訴人は、控訴人 X9 に対し、平成 24 年 5 月以降本判決確定の日まで、

(1) 毎月 24 日限り 23 万 6569 円

(2) 毎年 6 月 30 日限り 7 万 2491 円

(3) 毎年 12 月 10 日限り 7 万 8363 円

及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

12 被控訴人は、控訴人 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6 及び同 X8 に対し、各 110 万円及びこれらに対する平成 23 年 10 月 1 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。

13 被控訴人は、控訴人 X7 及び同 X9 に対し、各 110 万円及びこれらに対する平成 24 年 4 月 1 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。

## 第 2 事案の概要

1 控訴人らは、いずれも、被控訴人との間で、期間の定めのある雇用契約を締結して就労していたが、控訴人 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6 及び同 X8 については平成 23 年 9 月 30 日の、控訴人 X7 及び同 X9 については平成 24 年 3 月 31 日の、各雇用期間満了に際して被控訴人において雇用契約の更新をせず、雇止めがされた。

本件は、控訴人らが、被控訴人に対し、上記雇止めは、解雇権濫用法理が類推適用されることにより無効であると主張し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認と、未払賃金及びこれに対する各支払期日の翌日以降の商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金の支払を求めるとともに、上記雇止めが控訴人らの雇用継続に対する合理的期待を違法に侵害し、精神的損害を与えたと主張し、不法行為に基づく損害賠償として、慰謝料及び弁護士費用の合計 110 万円及びこれに対する、平成 23 年 9 月 30 日で雇止めされた控訴人らについては同年 10 月 1 日から、平成 24 年 3 月 31 日で雇止めされた控訴人らについては同年 4 月 1 日から、各支払済みまで民法所定年 5 分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

2 原審は、上記雇止めの有効性を認め、控訴人らの請求をいずれも棄却した。

これに対し、控訴人らが控訴をし、上記第 1 のとおりの判決を求めた。なお、控訴人らは、当審において、賃金請求の一部を減縮し（控訴人 X8 を除く。）、債務不履行（労働契約上の付随義務違反等）に基づく損害賠償請求（請求金額は不法行為に基づくものと同額）等を追加した。

3 前提事実、争点及び当事者の主張は、以下のとおり付加訂正し（ただし、明らかな誤字・脱字の類は訂正しないことがある。後記第 3 の 1 において同じ。）、次項のとおり当審における控訴人らの主張を加えるほかは、原判決「事実及び理由」欄の「第 2 事案の概要」の 1 項から 3 項までに記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決 13 頁 12 行目の「5 回」を「4 回」に、15 頁 2 行目の「10 日」を「9 日」に、16 頁 5 行目の「5 回」を「最初の契約を含めて 4 回」にそれぞれ改め、18 頁 8 行目の「雇用契約」の次に「期間」を加える。

(2) 原判決 58 頁 21 行目の「(なお、」から 22 行目の「いない。）」までを削る。

4 当審における控訴人らの主張

(1) 原判決の事実誤認

ア 原判決の事実認定を貫いているのは、旧公社や被控訴人の支店（「郵便局」の趣旨を含む。前記 3 で引用する原判決第 2 の 1 (1) エ参照。）が本社の指示を全国一律に実践するという前提である。

しかし、A 支店、B 支店及び C 支店が労働基準監督署に就業規則を届け出ていなかったことから明らかなように、旧公社・被控訴人の支店ごとに対応はまちまちで、本社指示の全国一律実践との前提は誤りである。以下、詳論する。

イ まず、民営化週報につき、原判決は、これを非常勤職員を含む全職員に配布していたと認定するが（原判決 60 頁）、各支店に配布された民営化週報が個々の職員に配布されたとは限らない。すなわち、民営化週報を必ず個々の職員に配布することを指示する通達文書は証拠上存在しないことから、被控訴人は民営化週報をさして重視しておらず、その配布は各支社、各支店の担当管理者の判断によることになり、全国一律の内容となることはあり得ない。ところが、各支店の管理者の陳述書及び証言は、判で押したように全く同じで、極めて重大な作為があるといえる。

したがって、具体的な配布方法は「現場任せ」であったのであり、それにもかかわらず、全国一律に配布されたと認定する原判決は誤りである。

ウ 本件規則案を含む就業規則の案文の置き場所についても、原判決は、被控訴人主張の場所に備え置かれたと認定し、その理由として、旧公社が分割民営化に関する施策の確実かつ円滑な実施に必要な取組を行う責務を負っていたことに鑑み、就業規則を全国的に統一的に成立させるべき要請の程度が相当高いことを旧公社及びその管理職において明確に認識していたと推認することができる旨を判示する（原判決 72 頁）。

しかし、就業規則の案文の備え置きに関する通達文書は証拠上存在せず、文書による通

達はなかったと認めるべきもので、そうであれば、上記備え置きは現場の管理職次第であり、全国一律とはなり得ない。また、仮に通達文書があったとしても、そのとおり末端の管理職が励行するかは別問題である。現場では、本件雇止めなどに直面しなければ、自らの労働条件を確認するために就業規則の閲覧をする者は極めて少数であるから、普段は、就業規則の置き場所が現場レベルで問題となることはほとんどない。

したがって、全支店の全管理職が意識して、全国一律に閲覧が容易な場所に就業規則の案文を置くとは解されない。原判決は、この当然の事理を一切考慮しておらず、論理の飛躍がある。

加えて、この点についての各支店の管理職の証言は、全て前任者からの伝聞である上、具体的なエピソードもない無味乾燥なもので、迫真性がない。特に、労働基準監督署に就業規則を届け出ていないのに届け出ていると強弁する A 支店、B 支店及び C 支店の管理職は、偽証している可能性が極めて高く、その証言の信用性は著しく低い。他方、控訴人らの供述は、極めて具体的なエピソードに基づく内容であり、迫真性があって、信用すべきものであるのに、原判決はこれらの供述を採用しない理由を全く示しておらず、極めて恣意的な認定となっている。

なお、就業規則の案文の閲覧可能性について、原判決は問題がない旨判示するが（原判決 73 頁）、仮に原判決の認定を前提としても、その備え置き場所は従業員が立ち寄らない場所であったり、控訴人ら期間雇用社員はその存在を知らされていなかったりしたため、閲覧可能性はなかった。

エ 原判決は、旧会社が、過半数労働組合の存在しない支店における労働者代表の選出について選出を依頼する文書を各支店に掲示するよう指示文書を発出した旨認定するが（原判決 73 頁）、そのような指示文書は証拠上存在しないことから、同指示文書はなかったと認めるべきである。したがって、D 支店及び E 支店を除き、上記選出を依頼する文書の掲示はなく、F 加入者等が知らないうちに「過半数代表」が選出されたものである。

オ 原判決は、控訴人らのうち本件第一次雇止めの対象となった 7 名につき、所属先の管理者が個別に乙共 2 文書を交付し、これに基づき本件上限規則の内容等を説明した旨判示するが、乙共 2 文書の内容は本件上限規則と異なっており、また、控訴人 X8、同 X6 及び同 X5 は乙共 2 文書を受け取っておらず、原判決の上記判示は誤りである。また、控訴人 X8 については、期間満了予告通知書も受け取っておらず、これを受け取った旨の原判決の認定（原判決 91 頁）は誤りである。

年次有給休暇の消化についても、原判決は、被控訴人管理者の一方的な指示による取得であることを認定していない不正確な判示となっている。

## (2) 本件上限規則及び本件上限協約の公序良俗違反

ア 高齢者雇用安定法 9 条は、少なくとも 65 歳までは就業の機会を確保すべきとの最低の基準を定めたものであり、65 歳による期間雇用社員の雇止めを積極的に許容するものではない。また、同条は、厚生年金や退職金等老後の生活保障が充実している正社員を想定し

で定められたものであり、期間雇用社員という雇用形態を想定していない。

定年制は、これを一要素とす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において合理性を有するのであり、控訴人ら期間雇用社員は、平均賃金も低く、退職金も支給されないことから、老後のための貯蓄をすることが困難である上、老齢基礎年金の平均支給額は厚生年金の平均支給額の約 37%しかなく、さらに、被控訴人の正社員の場合は国家公務員共済年金も支給されることから、格差はより大きい。

したがって、高齢者雇用安定法 9 条をもって本件上限規則及び本件上限協約の公序良俗違反を否定することはできず、むしろ、老後の生活保障が不十分で、働く以外に生計維持の途がない期間雇用社員に対する年齢による更新制限は、同法の趣旨に反するものである。イ 原判決は、既に雇用している有期雇用契約に係る労働者について雇止めをするについて更新限度となる年齢を設けることは、雇用対策法 10 条の「募集及び採用」に当たらないと判示するが（原判決 112 頁以下）、同条の目的は、働く能力と意欲のある高齢者の雇用を確保することにあり、年齢にかかわらず就業できるようにすることがその立法趣旨といえる。

そして、雇用の更新であろうと、募集・採用であろうと、雇用を確保・保障するという点では変わりがない、雇用対策法 10 条が「募集及び採用」を禁止したのは、この段階における年齢差別が高齢者に与える不利益が著しいばかりか、特に頻繁に行われていることから、特に禁止する趣旨であり、雇止め段階の不合理な年齢差別は当然に同条の趣旨に反する。このように解しなければ、65 歳を超えた労働者は、雇用更新がされないことから、会社を変えての採用と雇止めを短期間で繰り返すという極めて不安定な状態に置かれることとなり、同法の目的（1 条）に反する。

ところが、原判決は、上記判示の実質的な理由を何ら示していない。そもそも、控訴人らは、更新の度にその能力を判断されており、雇止めはこの能力判断に基づき行うべきであって、年齢による一律の雇止めは、不合理な年齢差別として雇用対策法の趣旨に反する。

ウ 原判決は、期間雇用社員の労働条件を期間の定めのない正規雇用者よりも優遇しなければならない根拠は見出し難く、およそ年齢による更新限度を設けることが許されないと公序の存在は認められない旨判示する（原判決 113 頁以下）。

しかし、国際労働法の中核的規範であり、我が国でも確認されている同一価値労働同一賃金の原則からすれば、雇用形態の違いによる賃金格差は許されてはならないところ、被控訴人における期間雇用社員と正社員とでは、前述したように純然たる賃金格差が存在し、また、期間雇用社員は、正社員と比較し、雇用が安定しないばかりか、厚生年金が低額で、退職金がない等、老後の生活保障が極めて不十分である。かかる被控訴人における期間雇用社員と正社員との格差を、老後の生活保障や生涯賃金の観点から少しでも是正する措置として、期間雇用社員に関しては年齢による更新限度を禁止するという措置は必須のものである。仮にかかる措置が取られないのであれば、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

に反することは明らかである。

エ 以上によれば、本件上限規則及び本件上限協約は、公序良俗に反し無効である。

(3) 本件上限規則に原始就業規則として備えるべき合理性がなく、周知もされていないこと

ア 原判決は、高齢となった期間雇用社員について、個別に、加齢による業務遂行能力の低下の有無を判断し、対応をとることについては、能力低下の実質的判断が必ずしも容易でない以上、適時適切な対応を取り損なう恐れや、紛議に伴うコストという問題もあり、その観点からは、事故発生の懸念が現実化する危険とのバランスを考慮すると、一律に一定の年齢を基準として雇用契約を更新しないとする旨の定めを就業規則に置くことについて、なおその必要性和合理性が認められるというべきである旨判示する（原判決 114 頁以下）。

しかし、被控訴人には膨大な人数の管理職がおり、その者らが期間雇用社員の詳細なスキル評価を実施し、能力低下の実質的判断を日常的に行っているのであり（原判決 108 頁以下）、上記適時適切な対応を取り損なう恐れは非常に少ない。また、上記紛議に伴うコストも被控訴人にとってそれほど負担になるとは考えられない。仮に被控訴人の不当な措置の結果紛議が生じたのであれば、そのコストは被控訴人が負担すべきであり、期間雇用社員の雇用を奪う根拠とはならない。

さらに、高齢者だからミスがあるとはいえず、被控訴人自身、控訴人 X3 のように 67 歳の者を新規採用したり、本件上限規則を適用して約 1 万 4000 人を解雇しておきながら、合計 562 名について更新ないし再雇用という特別扱いをしたりしており、これらのことは、65 歳以上は業務ができないとして本件上限規則を定めたことに合理的必要性がないことを端的に示している。

そもそも、雇止めの適法性を個別に判断するコストを免れるために一律に年齢制限を設けるとするのは、解雇権濫用法理の潜脱を認めるもので甚だ失当である。

イ 原判決は、65 歳になれば老齢基礎年金の受給が開始されるため、雇止めとなっても生計の途が断たれるなどの著しい不利益は生じない旨判示する（原判決 115 頁）。

しかし、期間雇用社員は、賃金が少額のため年金額も少額であり、雇止め後の生活資本は著しく減少する上、十分な貯蓄もできず、退職金も支給されないことなどから、65 歳を超えても就業するほかに生計を維持する術はない。それにもかかわらず、本件上限規則により生計を維持する途を絶たれる不利益は非常に大きい。その程度は、正社員ないし正社員定年退職後の再雇用社員との比ではない。

ウ 本件規則案を含む就業規則案の周知が不十分であったことは、前記 (1) ウのとおりである。

エ 以上によれば、本件上限規則には合理性はなく、無効である。

(4) 本件上限規則に不利益変更法理にいう合理性がないこと

ア 原判決は、控訴人らが本件上限規則により被った不利益は、旧公社において非常勤職

員として勤務していた者が、一定の年齢に達したことのみに理由に再度の任用がされないということはないという限定的な事実的な期待を失うというものにすぎず、その程度は小さい旨判示する（原判決 123 頁）。

しかし、旧公社における日々任用の実際は、国家公務員の身分保障の理念から（国家公務員法 75 条、78 条）、免職が認められるほどの事由がない限り雇止めをされることはなかったものであり、現に旧公社では、60 代後半から 70 代の非常勤職員も複数名働いていた。そして、控訴人らは、65 歳を超えても元気で、スキル評価も優れていたものであり、旧公社時代であれば 65 歳を超えて就業を継続できたことは客観的にも明白であり、その期待は極めて強度であった。そのため、控訴人らは、65 歳を超えても就業できることを前提に生計維持を計画していたところ、本件上限規則により一律に雇止めとなり、生計を維持することが不能となり、生活水準が非常に悪化した。かかる控訴人らの被った不利益は、非常に大きいものであり、原判決の上記判示は是認できない。

イ 原判決は、本件上限規則を設けるに当たり代償措置のないことを認めつつ、日々任用が期間雇用になったこと自体が労働者にとって有益である旨判示する（原判決 124 頁）。

しかし、日々任用が期間雇用になったのは、単に分割民営化に付随する制度上の変更にとすぎず、本件上限規則に対応してとられた措置ではない。また、旧公社時代の日々任用は、予定雇用期間が定められて期間雇用と同様の運用がされており、控訴人らのように長期にわたり勤務し、スキル評価も優れていた者にとって、期間雇用になったからといって格別の利益を受けるものではない。

かえって、不利益変更法理において重大な考慮要素とされている代償措置がないにもかかわらず、変更の合理性を認めることはできない。

ウ その他、本件上限規則には前記（3）アのとおり合理的必要性がないこと、労働組合との協議が誠実に行われていないこと、労働者代表からの意見聴取において期間雇用社員の意見が十分に反映されていない瑕疵があること、労働基準法 89 条所定の労働基準監督署への届出義務違反があること、本件上限規則は他の民間企業において類を見ないこと、本件上限規則の周知がされていないことといった事情も考慮すれば、本件上限規則は、不利益変更法理の適用上、変更の合理性がないものとして無効となる。

（5）本件上限協約が無効であることないし本件例外協約が適用されるべきこと

ア 原判決は、本件上限協約は、労働組合法 2 条の趣旨に反するものではない旨判示する（原判決 127 頁以下）。

しかし、本件上限協約は、当初からの期間雇用社員である一部ないし特定の組合員を殊更不利益に取り扱うものであることに加え、合理的な必要性が認められず、控訴人ら期間雇用社員に対する不利益の程度が非常に大きい。また、被控訴人による交渉が不誠実であったために F が錯誤に陥ったまま締結に至ったことから、その内容に著しい不合理が認められるといえる。さらに、被控訴人が殊更に本件上限協約の文言の変更につき F に対する説明を避けていたことからすれば、被控訴人には、期間雇用社員である一部ないし特定の

組合員を殊更不利益に取り扱う目的があったとも認定できる。

したがって、本件上限協約は、労働組合法 2 条の趣旨に反し無効である。

イ 原判決が認定するように（原判決 128 頁以下）、本件上限協約の内容について F には錯誤があったところ、本件上限協約の効力が及ぶ控訴人らによる錯誤無効の主張を排斥する理由はない。F としても、本件上限協約の効力を争っているのであり、控訴人らに上記主張を許さないとした原判決は、明らかに失当である。

ウ 控訴人らは、65 歳以降の雇用継続に対し極めて強い期待を有しており、雇止めされた場合には生計維持の途を絶たれるという非常に大きな不利益を受けることに鑑みれば、本件上限協約締結に当たっては、控訴人ら期間雇用社員の特別の授権を要すると解すべきである。

本件上限協約は、上記特別の授権がないまま締結されたものであり、無効である。

エ 仮に本件上限協約が有効であるとすれば、労働基準法 92 条 1 項により、本件上限規則に優先して本件上限協約が適用される。そして、F 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ことを考慮すれば、契約の合理的解釈として、本件例外協約における「会社が特に必要と認める場合」の意味内容は、「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」と解釈すべきである。

そして、控訴人らについて「客観的、合理的に必要な能力等を備えると認められる」ことは、原判決も認定するところであり（原判決 105 頁以下）、本件例外協約を含む本件上限協約の適用がない控訴人 X3 及び同 X7 を除く控訴人らについては、本件例外協約により本件雇止めは無効である。

(6) 本件雇止めが解雇権濫用法理の類推適用により無効となること

ア 解雇権濫用法理は、権利濫用法理（民法 1 条 3 項）を解雇権行使の場面に適用したものであり、権利濫用法理は裁量権の行使を規制する法理である。

そして、本件上限規則中の本件例外規則には「会社の都合による特別な場合」という一義的に明確ではない定めがあり、その該当性判断は被控訴人の裁量権の行使であるから、本件例外規則を控訴人らに適用しなかったことについて、権利の濫用ではないかを検討し、判断する必要がある。原判決は、この判断を脱漏した。

そして、上記判断に当たっては、控訴人らの生存権と勤労の権利、控訴人らの雇用関係が実質的に期間の定めのない雇用契約と同視し得る状態になっていたこと、控訴人らが従前と同等の意欲・能力・実績をもって就業を続けることのできる健康状況にあったことを踏まえて、厳格かつ実質的に検討すべきである。

イ 控訴人らが所属していた各支店においては、本件雇止め後の後補充ができておらず、本件例外規則を適用すべきであった控訴人らのうち、特に控訴人 X1、同 X2、同 X6、同 X5 及び同 X9 にその適用をしなかったのは不当労働行為意思によるものと考えざるを得なく、控訴人らの雇用継続の期待には合理性があったことからすれば、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。



（7）損害賠償請求が認められること（請求の追加を含む。）

ア 被控訴人は、本件雇止めにあたり、控訴人らに対し、労働契約上の付随義務として、勤続に感謝し、雇止めについて納得を得るように努力を尽くすべき義務があったのに、これを怠り、最後まで十分な説明もせず、誇りを持って働いてきた控訴人らをボロ雑巾のように使い捨てる非礼な対応をした。

また、被控訴人は、年次有給休暇の取得を強制し、控訴人 X1、同 X2、同 X6、同 X5 及び同 X9 については、その組合活動を嫌悪した不利益取扱いをしたほか、控訴人 X4 については、本件訴訟の提起の「報復」として、年末の短期アルバイトの採用が突然取り消された。

これらによる控訴人らの精神的苦痛について、被控訴人は、民法 415 条又は 709 条に基づき慰謝料を支払うべきである。

イ 控訴人らの雇用継続への期待には合理性があり、法的保護に値するが、仮に上記合理性が認められないとしても、本件では、控訴人らについて、雇用期間の更新が繰り返され、雇入れ当初には長期勤務を期待させる説明があり、高い評価を受ける職務成績を毎年積み上げ、雇用更新にあたり被控訴人は本件上限規則について改めて説明せず、本件例外規則については「会社が認める場合」との不正確な説明しかしていないなどの事情から、被控訴人において、「期間満了後も雇用が継続されると期待することが無理からぬものとみられる行為をした」というような特別の事情がある」というべきであり、控訴人らの上記期待は、損害賠償法上は法的保護に値する。これによる損害は、半年間の給与相当額及び弁護士費用分として 110 万円を下回らない。

ウ 仮に控訴人らの地位確認請求が認められない場合には、退職金なしで退職させられることとなり、正社員との比較において同一価値労働同一賃金の原則に著しく反する。したがって、この場合には、予備的に、退職金相当額を含めて各 100 万円の慰謝料と各 10 万円の弁護士費用を請求する。

### 第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人らの請求は、当審で追加されたものも含めていずれも理由がないと判断する。その理由は、以下のとおり付加訂正し、当審における控訴人らの主張について次項のとおり判断するほかは、原判決「事実及び理由」欄の「第 3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

（1）原判決 61 頁 24 行目末尾に「もっとも、「非常勤職員の皆さんの民営・分社化後の雇用を約束するものではありません。」という注記もされていた。」を加える。

（2）原判決 65 頁 10 行目の「認識していたが」の次に「（この点、原審証人 G 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」旨の提案を F 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、F において甲共 38 等文書の表現を前提にしても 65 歳で一律雇止め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。

(3) 原判決 66 頁 15 行目の「次の記載もあった。」の次に「この議案書（甲共 65）は、上記大会前に F の全組合員に送付された。」を、67 頁 6 行目の「66」の次に「、原審証人 G」をそれぞれ加える。

(4) 原判決 68 頁 20 行目の「上記回答」から同頁 21 行目の「みるべきである。」までを「この日の団体交渉の議事録だけ見当たらないという原審証人 G の証言が不自然であることを考慮しても、上記回答があったと認めることまではできない。」に改める。

(5) 原判決 69 頁 10 行目の「必ずしもなく」から同頁 11 行目の「精査を行わなかった。」までを「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、同頁 14 行目末尾に「しかしながら、F は、後記（11）イの平成 22 年 9 月 21 日付け「期間雇用社員の 65 歳雇用打ち切りに対する緊急要求書」の提出まで本件上限協約に対する特段の対応をとらなかった。」を、同頁 15 行目の「19」の次に「、原審証人 G」をそれぞれ加える。

(6) 原判決 72 頁 6 行目の「19」の次に「、28 及び 29 の各 1 から 3 まで」を加え、同頁 22 行目の「推認することができるから」を「推認することができ、また、旧会社が各支社に就業規則の配布等を指示する文書（乙共 28 の 1 から 3 まで）があり、各支社においては、民分化のための事務作業のマニュアル（乙共 29 の 1 から 3 まで）を作成していたと認められることから」に改め、74 頁 13 行目の「19」の次に「、29 の 1 から 3 まで」を加える。

(7) 原判決 74 頁 23 行目の「H 支店」の次に「、A 支店」を、75 頁 20 行目の「C3」の次に「、6」をそれぞれ加える。

(8) 原判決 76 頁 17 行目の「その中に」から同頁 19 行目末尾までを「平成 23 年 3 月 31 日までの雇用期間に係る上記通知書に添付されていた「雇用条件説明書」には、本件上限規則の条文ないしその内容（65 歳に達した日以後は原則として更新しない旨）は明示されていなかった。」に改める。

(9) 原判決 85 頁末行の「同年」を「平成 22 年」に、87 頁 18 行目の「本件要求書への回答（前記（4）キ）」を「前記（11）エの回答」にそれぞれ改める。

(10) 原判決 89 頁 11 行目末尾に「ただし、この時期後に添付された「雇用条件説明書」には、本件上限規則の条文ないしその内容（65 歳に達した日以後は原則として更新しない旨）が明記された。」を、90 頁 5 行目の「前記（7）イ」の次に「及び前記ア」をそれぞれ加える。

(11) 原判決 94 頁 20 行目冒頭から同頁 22 行目末尾までを次のように改める。

「(ウ) 控訴人 X6 は、第二集配営業課長から、平成 23 年 8 月 27 日付け雇止め予告通知書（記載内容は控訴人 X1 に対するものと同じである。）の交付を受けた。」

(12) 原判決 98 頁 5 行目及び 23 行目の「前記（7）イ」の次にいずれも「及び前記（13）ア」を加え、同頁 15 行目の「平成 23 年 10 月 1 日の時点で満 65 歳に達していた」を「平成 23 年 10 月 1 日に更新される雇用契約期間中に満 65 歳に達するものであった」に、同頁 24 行目冒頭の「(ウ)」を「(イ)」に、99 頁 1 行目冒頭の「(エ)」を「(ウ)」にそれぞれ改

める。

(13) 原判決 102 頁 2 行目及び 5 行目の「本件雇止め（第 1 回）」をいずれも「本件第一次雇止め」に改め、同頁 12 行目末尾に改行の上、次のように加え、同頁 13 行目の「19」の次に「、30」を加える。

「カ 平成 23 年 9 月末日以降、被控訴人の期間雇用社員の雇用期間更新時期において、本件上限規則の適用により雇止めとなった期間雇用社員の数（ただし、I 株式会社と合併後の平成 25 年 3 月末日以降は両社の合計数）は、次のとおりである。このうち、上記雇止めの効力を争い提訴しているのは、本件訴訟の控訴人ら 9 名のみである。

平成 23 年 9 月末日	1 万 0706 名
平成 24 年 3 月末日	2761 名
平成 24 年 9 月末日	2120 名
平成 25 年 3 月末日	2650 名
平成 25 年 9 月末日	1857 名
平成 26 年 3 月末日	2732 名
平成 26 年 9 月末日	2205 名
平成 27 年 3 月末日	2871 名
平成 27 年 9 月末日	2084 名
平成 28 年 3 月末日	2847 名

（乙共 30、弁論の全趣旨）」

(14) 原判決 105 頁 17 行目の「後記 5 ないし 9（争点④ないし⑬）」を「後記 5 から 8 まで（争点④から⑦まで）」に、同頁 19 行目の「本件上限規則等」を「本件上限規則」にそれぞれ改め、同頁 23 行目の「本件」から同頁 24 行目末尾まで及び同頁 25 行目の「及び」から 106 頁 1 行目の「本件上限協約」までをいずれも削り、112 頁 25 行目から 26 行目にかけての「期間の定めのない雇用契約」を「有期雇用契約」に改める。

(15) 原判決 119 頁 5 行目から 6 行目にかけての「、同 X9 は平成 19 年 4 月 9 日から」及び 120 頁 5 行目の「そして」から同頁 9 行目末尾までをいずれも削る。

(16) 原判決 121 頁 20 行目の「そうすると」から同頁 25 行目の「ことになる。」までを次のように改める。

「もとより、旧会社の非常勤職員について、年齢による再任用の制限がないという労働条件は、飽くまで事実上の期待の限度で存在していたものではあるが（前記（2））、少なくとも労働条件の不利益変更の問題を論じるに当たっては、上記限度において、旧会社から被控訴人に引き継がれているというべきであるから、任用に年齢を理由とする上限がないという承継前の労働条件と有期雇用の更新に年齢を理由とする上限があるという承継後の労働条件を外形的に比較すれば、本件上限規則の制定及びその控訴人らへの適用は、控訴人ら（控訴人 X4 を除く。）の従前の労働条件を不利益に変更する面があるものと認めることができる。」

(17) 原判決 124 頁 10 行目の「本件上限規則を」から同頁 11 行目の「いえないが」までを「旧会社の非常勤職員は、予定雇用期間満了後に再び任用される権利若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ではなかったが、分割民営化に伴い、期間雇用の制度が導入されたことにより、被控訴人の有期雇用社員として採用された者については、雇用期間満了後の更新につき、一定の範囲（労働契約法 19 条参照）で法的権利として保護されるようになったものといえる。これは、本件上限規則制定の直接の代償措置というものではないが、本件上限規則制定に強く関連し、被控訴人の労働者の労働条件を改善するものといえる（原審証人 G 及び同 J も同旨の証言をする。）。また」に改める。

(18) 原判決 127 頁 3 行目の「変わるものではないが」から 134 頁 21 行目末尾までを「変わるものではない。したがって、本件上限協約の有効性については判断しない。なお、控訴人らは、仮に本件上限協約が有効であるとすれば、労働基準法 92 条 1 項により、本件上限規則に優先して本件上限協約が適用され、F 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ことを考慮すれば、契約の合理的解釈として、本件例外協約における「会社が特に必要と認める場合」の意味内容は、「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」と解釈すべきであることを前提に、控訴人らについて「客観的、合理的に必要な能力等を備えると認められる」ことから、本件上限協約の適用がない控訴人 X3 及び同 X7 を除く控訴人らについては、本件例外協約により本件雇止めは無効である旨主張する。しかし、そもそも、本件例外協約の意味内容を一義的に「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」と限定的に解釈すべき事情は見出し難く、上記主張はその前提を欠くものとして採用し難い。」に改める。

(19) 原判決 134 頁 24 行目の「原告 X3」から同頁 25 行目の（本件上限協約）」まで及び 135 頁 4 行目の「(原告 X3) から同頁 5 行目の（本件上限協約）」までをいずれも削る。

## 2 当審における控訴人らの主張に対する判断

### (1) 前記 1 で引用する原判決の認定事実の誤りをいう主張について

ア 控訴人らは、①民営化週報の配布、就業規則の案文の周知及び過半数労働組合の存在しない支店における労働者代表の選出につき、旧会社において全国一律に実践されたという前提の下に認定するのは誤りである、②控訴人 X8、同 X6 及び同 X5 については乙共 2 文書を受け取っておらず、また、控訴人 X8 については期間満了予告通知書も受け取っていない旨主張する。

イ しかし、民営化週報の配布については、そもそも本件上限規則がいわゆる労働契約規律効（労働契約法 7 条）の発生要件（当該規則を労働者に周知させていたこと）を補強する事情として被控訴人より主張されているものであり、その内容が民営化についての一般的情報提供にとどまり、これによって直接本件上限規則が周知されたものではないという意味でその配布の在り方が本件の結論に直ちに影響するものではないが、いずれにしろ、各支店にまで配布されたことは控訴人らも認めているところであり、そうであれば、各支

店において何らかの方法や個々の職員に渡るような措置をとったことは十分に推認し得る。そして、民営化週報が基本的に情報提供の媒体にとどまり、その受領の有無により本件上限規則の労働契約規律効などを検討するに当たって直接的に何らかの法的効果の違いが生ずるものではないこと、民分化後の雇用関係等に関する基本情報は甲共 10 資料及びこれに基づく説明によって別途提供されていること（前記 1 で補正の上引用する原判決〔以下、単に「原判決」という。〕第 3 の 1 (1) イ・61～62 頁）をも考慮すると、そのような方法をもって配布したことを取り上げて、これを直ちに違法ないし不当ということはできない。

ウ 就業規則の案文及び労働者代表者の選出については、平成 19 年 9 月当時の旧公社が、分割民営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組を行う責務、すなわち、同年 10 月 1 日に承継会社の設立と旧公社の解散が予定され、これに伴う常勤職員の地位の承継、非常勤職員の被控訴人における雇用契約締結等の施策を円滑に行う責務を負っていた状況や、旧公社が各支社に就業規則の配布等を指示する文書があり、各支社においては民分化のための事務作業のマニュアルを作成していたこと（原判決第 3 の 1 (5) イ・72 頁）に照らし、各支店で原判決認定のとおり就業規則の案文の備え置き及び労働者代表の選出依頼文書の掲示がされたものと認めるのが相当である。甲共第 147 号証及び当審証人 K の証言は、上記認定を左右するものではない。

これに対し、控訴人ら（控訴人 X8 を除く。）は、いずれも、原判決認定の場所に就業規則の冊子が置かれていることを見たことはない旨供述するが、そもそも就業規則の置き場所が問題となることはほとんどないことは控訴人らも自認するところであり、控訴人らは、本件雇止め以前に、意識して就業規則の冊子の有無を確認したわけではないと認められる。労働者代表の選出依頼文書についても、同様に、当時においては控訴人らが特に意識していなかったと認められることから、上記供述は上記認定を左右するものとはいえない。また、B 支店及び C 支店については、被控訴人設立時点において本件規則を管轄労働基準監督署に提出したことを認めるに足りる証拠はないが、この点も、上記認定を左右する事情とはいえない。

なお、控訴人らは、就業規則の案文の閲覧可能性を認める原判決の説示（原判決第 3 の 1 (5) ウ・73 頁）について、仮に上記案文が原判決認定どおり備え置かれていたとしても、従業員閲覧可能性はない旨も主張するが、現実に閲覧ができなかったという事実を認めるに足りる証拠はなく、上記原判決の説示に照らし、上記主張は採用することができない。

エ 控訴人らは、控訴人 X6、同 X5 及び同 X8 はいずれも乙共 2 文書を受領しておらず、控訴人 X8 は期間満了予告通知書も受領していない旨主張し、控訴人 X6、同 X5 及び同 X8 は同旨の供述をする。

まず、控訴人 X6 については、平成 23 年 2 月 28 日付けの期間満了予告通知書（甲 F4）を受領したことは認めつつ、その最下部に「期間雇用社員就業規則第 10 条第 2 項により、次期雇用契約満了後の契約更新は行いません。」と明記されている部分は気付かなかった、それよりも、時給及び週の平均労働時間が減らされていることが気になった、同年 9 月 30

日限りで雇止めされることは、その後、課長から「次の契約はありません。」と言われて初めて知った旨供述している。しかし、上記通知書は1枚のものであり、その最下部の上記記載に気付かなかったとは認め難い。特に、控訴人 X6 は、上記時給及び労働時間の減少に反発し、F に加入して交渉し、結局従前の条件での雇用を認められたのであり、その過程でも本件上限規則の存在及び適用を知ることがなかったというのも不自然である。さらに、控訴人 X6 は、自らが所持していることを前提に証拠として提出し、陳述書（甲 F10）でも受領を明確に認めていた雇止め予告通知書（甲 F3）についても、原審本人尋問において受領していない旨供述している。このような控訴人 X6 の供述は、他に的確な裏付けがあるなど特段の事情がない限り、容易に採用し難いというべきである。

控訴人 X5 は、乙共 2 文書について、受領したかしていないか分からないという供述もしているほか、被控訴人代理人との間にかみ合わないやり取りをすることもあり（原審控訴人 X5 本人調書 21～22 頁）、その供述は、控訴人 X6 の供述と同様に容易に採用し難いというべきである。

控訴人 X8 は、平成 23 年 8 月 31 日付けの雇止め予告通知書（乙 H3）を受領して初めて、次期の契約更新がないことを知り、F を通して被控訴人に抗議した、ただし、組合活動には熱心ではなく、本件上限規則適用に係る F と被控訴人との交渉経緯も知らなかった旨供述する。しかし、控訴人 X8 の上記供述が正しければ、同控訴人にとって上記通知書の受領は極めて印象に残る出来事であるといえるのに、同控訴人は、上記通知書を交付された場面の記憶はない、郵送で受領したのか、手渡されたのかについても記憶がない旨供述しており、この点是不自然、不合理といえる。また、控訴人 X8 は、F から送付された文書には一応目を通す旨も供述しているところ、F は、平成 22 年 8 月以降、本件上限規則の適用について被控訴人と交渉を重ねてきているのであり、平成 23 年始め頃には「65 歳定年に関するアンケート」も実施しているのであって（甲共 5）、幾ら控訴人 X8 が組合活動に熱心ではなかったとしても、上記通知書の交付時まで本件上限規則の適用を知らなかったとは容易に想定し難い。したがって、控訴人 X8 の供述も、控訴人 X6 の供述と同様に容易に採用し難いというべきである。

これらの事情を考慮すれば、控訴人 X6、同 X5 及び同 X8 の供述によって、上記 3 名の控訴人らについて乙共 2 文書が交付され、控訴人 X8 について期間満了予告通知書が交付されたとする原判決の認定（原判決第 3 の 1 (9) イ (イ)、(エ)、(オ)、同 (13) エ (ア)・80～82 頁、91 頁) が左右されるものとはいえず、控訴人らの上記主張は、採用することができない。

## (2) 本件上限規則の公序良俗違反について

ア 控訴人らは、高齢者雇用安定法 9 条は、65 歳による期間雇用社員の雇止めを積極的に許容するものではなく、老後の生活保障が充実している正社員を想定して定められたものである、定年制は、これを一要素とす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において合理性を有し、期間雇用社員への適用は合理性がなく、同法の趣旨

に反する旨主張する。

この点、確かに、高齢者雇用安定法 9 条は、期間の定めのない労働者について定年制の定めをしている事業主を対象にしているものであり、本件上限規則のように有期雇用労働者について期間の更新を一定年齢に達した場合にしないとの定めを直接に規律するものとはいえないから、同条の定めの内容が直接に上記のような定め合理性を根拠付けるとはいえない。もっとも、有期雇用労働者の中でも反復継続して契約の更新がされている場合などにおいては、期間の定めのない労働者と同条の適用において異ならないと解する余地もあり、その場合には、上記のような定めは、同条にいう定年制の定めにとりあて、65 歳までの雇用確保措置を義務付けている同条の定めを受けるとも考えられるところであるが（乙共 21 の Q1-11・A1-11）、そのような場合でも、同条は 65 歳以上の者についての雇用の確保までは義務付けていないのであり、その限りで同条を本件上限規則及び本件上限規約が公序良俗に違反しないことの論拠とすることはできるといふべきである。また、高齢者雇用安定法の条文上、65 歳以上の者について、年金、資産、家計状況その他の生活状況によってその適用を異にすべきことを根拠付けるものはない。したがって、同法又は同法の趣旨を根拠に、期間雇用社員については一律に、65 歳以上の年齢を定年とする制度を定めることが許されないと公序が確立されていると認めることはできない。

イ 控訴人らは、雇用対策法 10 条の目的は、働く能力と意欲のある高齢者の雇用を確保することにあり、年齢にかかわらず就業できるようにすることがその立法趣旨といえるところ、雇用の更新も募集・採用も雇用を確保・保障するという点では変わりがなく、雇止め段階の不合理な年齢差別は当然に同条の趣旨に反する、このように解しなければ、65 歳を超えた労働者は、雇用更新がされないことから、会社を変えての採用と雇止めを短期間で繰り返すという極めて不安定な状態に置かれることとなり、同法の目的（1 条）に反する旨主張する。

しかし、雇用対策法には、既に雇用済みの労働者を雇止めないし解雇する場合をも適用対象とすることを明確に根拠付ける条文があるとはいえず、同法を所管する厚生労働省が、「60 歳で雇止めをするとの規定を就業規則に定めている場合」であっても、当該就業規則自体が同法 10 条に違反するものではないと解説していることに照らしても（乙共 22 の Q1-20 の A）、本件上限規則が同法 10 条に反すると認めることはできない。

確かに、雇用対策法は、高齢者の雇用の確保及び促進をその立法趣旨の一つとするものではあるが、上記のとおり、本件上限規則は、同法の規律の外にあると考えるほかなく、同法又は同法の趣旨を根拠に、直ちに本件上限規則が公序に反すると認めることはできない。

ウ 控訴人らは、被控訴人における期間雇用社員と正社員とでは純然たる賃金格差が存在し、また、期間雇用社員は、正社員と比較し、雇用の安定しないばかりか、厚生年金が低額で、退職金がない等、老後の生活保障が極めて不十分であり、かかる格差を少しでも是正する措置として、期間雇用社員に関しては年齢による更新限度を禁止するという措置は

必須のものであって、仮にかかる措置が取られないのであれば、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ことは明らかである旨主張する。

しかし、期間雇用社員と正社員とでは、部分的に重なる部分があったとしても総体としてみるとその担当する職務の内容及び勤務の形態を異にすると考えられるのであり、この点を捨象して、単に賃金、年金、退職金等の格差があることを理由に期間雇用社員について雇用期間更新の上限を正社員における退職年齢より優遇しないと均衡が取れず、これが公序に反するとは直ちにいけない。したがって、控訴人らの主張を採用することはできない。また、前記ア及びイの説示に照らしても、期間雇用社員の更新限度について、限度として定める年齢にかかわらず、およそ一律に更新限度年齢を定めることが許されないとの公序の存在を認めるべき根拠は見出し難い。控訴人らの上記主張は採用することができない。

(3) 本件上限規則の原始就業規則としての合理性ないし周知について

ア 控訴人らは、被控訴人においては、膨大な人数の管理職が期間雇用社員の詳細なスキル評価を実施し、能力低下の実質的判断を日常的に行っており、適時適切な対応を取り損なう恐れは非常に少なく、紛議に伴うコストもそれほど負担になるとは考えられない一方、仮に被控訴人の不当な措置の結果紛議が生じたのであれば、そのコストは被控訴人が負担すべきであり、期間雇用社員の雇用を奪う根拠とはならないほか、高齢者だからミスがあるとはいえ、そもそも、雇止めの適法性を個別に判断するコストを免れるために一律に年齢制限を設けるとするのは、解雇権濫用法理の潜脱を認めるもので甚だ失当であるとして、本件上限規則には原始就業規則としての合理性がない旨主張する。

イ しかしながら、ここで検討する本件上限規則の合理性とは、本件上限規則が制度自体として合理性を備えているか否かという問題であるところ、まず、有期雇用労働者の期間の更新について何らかの事由（例えば更新の回数や期間など）を理由に更新をしないものとあらかじめ就業規則に定めること自体が許されないということとはできない。このような定めは、会社の経営判断に基づき置かれるものであり、その内容が違法なものであったり、労働者の権利、利益を不当に制限するものであるとの事情がない限り、合理性を肯定することができる。本件上限規則についても一般論としてはそのようにいえるものであり、更新の上限を定めて一定の労働条件の下で期間雇用社員を雇用し、円滑に労務政策を遂行しようとする自体は不合理なものということとはできない。原判決のいう紛議に伴うコスト負担の回避という視点も、このような観点の中に位置付けられるものと理解することができる。そこで、控訴人らの主張について検討するに、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もので、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。以上の点は、原判決が適切に説示するとおりである（原判決第 3 の 5 (2) イ・114 頁以下）。ウ そして、上記年齢を 65 歳と定めることについては、もとより 65 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、被控訴人の期間雇用社員として必要な能力をなお維持している者が一般的であることはいえなく、65 歳という年齢は、老齢基礎年金の受給開始年齢であるとともに、高齢者雇用安定法 9 条で定年引上げ等による雇用確保が求められている年齢、逆にいえば、これ以上の年齢の者についての雇用が法的な要請とはされていない年齢である。そうすると、現在のわが国においては、被用者一般にとって 65 歳という年齢は、一つの節目を迎える年齢であるとの社会通念が形成されているとみることが可能である。このような社会情勢に加え、定年を 60 歳とする被控訴人の正社員の再雇用制度において雇止めの基準とされている年齢も、65 歳である。

一方、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は想定され、控訴人らの中にもそのような者がいることはいえなく、そのような境遇にある期間雇用社員が、正社員と同一の年齢で一律雇止めをされることに不公平感を抱くこと自体は理解できるところである。また、わ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も公知の事実として認められる。そして、上記のとおり、65 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、被控訴人の期間雇用社員として必要な能力をなお維持している者が一般的であることはいえなく、65 歳という年齢をもつて期間雇用社員の期間更新の上限としていることについては、政策的には再検討の余地があるといえるべきである。

しかしながら、期間雇用社員の状況は、被控訴人ないし旧公社での採用時期のほか、それ以前の就労状況、家族状況等千差万別であり、被控訴人の正社員として 60 歳の定年を迎え、その後 65 歳まで再雇用された社員との待遇を単純に比較することに合理性があるとはいえず、上記社会情勢等も考慮すれば、上記のような事情を考慮しても、被控訴人の人事管理についての経営上の判断との均衡上、被控訴人において、期間雇用社員の年齢が 65 歳を超えてもなお雇用期間を更新しなければならない、あるいは 65 歳を超えても合理性、相当性がない限り更新を拒絶できないとまでしなければ、期間雇用社員の権利、利益を不当に制限し、制度としての合理性を欠くとまではいえない。

したがって、被控訴人において、一律に雇止めをする基準となる年齢を 65 歳とすること

について、その合理性を否定することはできない。この点も、原判決が適切に説示するとおりである（原判決第 3 の 5 (2) ウ・115 頁以下）。

エ 前記イ及びウによれば、控訴人らの前記アの主張は採用することができない。

オ 控訴人らは、本件規則の案文について周知が不十分であった旨も主張するが、前記(1)ウのとおり、この主張を採用することはできない。

(4) 本件上限規則の不利益変更法理にいう合理性について

ア 控訴人らは、旧会社における日々任用の実際は、免職が認められるほどの事由がない限り雇止めをされることはなかったのであり、控訴人らについて、旧会社時代であれば 65 歳を超えて就業を継続できたことは客観的にも明白であり、その期待は極めて強度であったところ、本件上限規則により一律に雇止めとなることにより被った不利益は、非常に大きい旨主張する。

確かに、原判決第 3 の 6 (2)・118 頁以下において認定されている旧会社における非常勤職員の任用の実態（任用の更新が累行され、65 歳を超えて更新されることもあったこと）やそのような更新を保障するかのよう旧会社の上司の発言の存在からみると、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が認められる。しかし、旧会社の非常勤職員の任用制度（原判決第 2 の 1 (2)・6 頁以下）を前提とする限り、控訴人らが主張する 65 歳を超えて就業する期待は、飽くまで事実上ないし主観的なものといわざるを得ず、これを法的に保障された既得の権利又は期待ということはできない。したがって、控訴人らのうち、旧会社において非常勤職員として勤務していた者がこれを失った不利益が非常に大きいと評価することはできない。この点は、原判決第 3 の 7 (1) イ・122 頁以下が説示するとおりである。また、不利益の程度を考慮するに当たり、当該不利益が、合理的な期待を損なうにとどまるものであり、法的には既得権を奪うものと評価することはできないことを考慮要素とし得ることは、原判決（122 頁）が引用する最高裁判所平成 4 年（オ）第 2122 号平成 9 年 2 月 28 日第二小法廷判決・民集 51 卷 2 号 705 頁の判示するところである。

イ 控訴人らは、日々任用が期間雇用になったのは、単に分割民営化に付随する制度上の変更にすぎず、本件上限規則に対応してとられた措置ではない一方、旧会社時代の日々任用は、予定雇用期間が定められて期間雇用と同様の運用がされており、控訴人らのような者にとって、期間雇用になったからといって格別の利益を受けるものではないから、不利益変更法理において重大な考慮要素とされている代償措置がないにもかかわらず、変更の合理性を認めることはできない旨主張する。

確かに、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。しかしながら、本件上限規則は、旧会社の現場における業務の相当部分を担っていた多数の非常勤職員を、旧会社とはその経営の前提条件を異にする、株式会社である被控訴人において、雇用の継続を希望する者については全員を期間雇用社員として採用するに当たり、労務管理上必要

な制度として採用されたものといえるのであり、その関連性は強く、かつ、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、期間雇用の方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いえる。

したがって、控訴人らの上記主張は採用することができない。

ウ 控訴人らは、労働組合との協議が誠実に行われていない旨主張する。

（ア）まず、本件上限規則を含む本件規則制定時についてみると、原判決第 3 の 1（4）（原判決 63 頁以下）のとおり、本件上限規則と同旨の本件上限協約を含む本件協約の締結過程における協議において、L 社が、平成 19 年 3 月 26 日、F を含む各労働組合に対し甲共 38 文書を配布し、その中で、期間雇用社員について、「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。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 歳以上の更新も可能」との記載があり、同年 5 月 11 日に配布された甲共 43 文書にも同一の記載があつて、同文書には、一定の周知期間を経て導入することについて確定した旨の記載もあつたものである。そして、F は、これらの記載を認識しつつ、同年 7 月 24 日に L 社代表取締役社長宛に提出した本件要求書の中で、「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合」の具体的ケースの説明を求めたほかは、L 社との団体交渉の席上等において、満 65 歳に達したことを理由に一律に雇止めがされることがあつてはならないという認識の是非について確認をすることはなかった。

他方、L 社は、F との団体交渉の中で、上記記載と全く異なる労働協約案が出てくることはない、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と回答しつつ、平成 19 年 8 月 30 日に、特に注意喚起をすることもなく、「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。」とする本件例外協約を含む本件協約の案文を提示し（同時に、他の 11 本の労働協約の案文も提示された。）、同年 9 月 20 日の団体交渉を経て、同月 28 日、本件協約を含む 12 本の労働協約が締結されたものである。

（イ）満 65 歳を超えて雇用更新が認められる場合について、甲共 38 等文書と本件例外協約とでは表現を異にしており、本件例外協約の文言の方が会社の判断次第であるということが明確となっているのであるから、遅くとも本件協約の案文を示す段階で、L 社から F 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つたといえる。

しかし、F においても、平成 19 年 6 月 30 日から開催された第 4 回定期大会の附属資料において、甲共 38 等文書による文言を前提としても、「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。」として年齢による一律雇止めの可能性があることを示し、「一律切り捨てる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。」との方針を示していたのであるか

ら（原判決第 3 の 1 (4) オ・66 頁以下）、上記文言が本件例外協約の定め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 G 及び当審証人 K の各証言は、不合理であり採用し難い。

これに加え、F は、本件要求書で更新可能となる具体的ケースの説明を求めているところ（同キ・67 頁以下）、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ていたのであるから（同ク・68 頁以下及び前記 1 (5)）、本件例外協約の定め自体は、本件協約の案文が示されてほどなく、これを認識し、又は認識し得たものと認めるのが相当である。そうであれば、L 社による注意喚起の有無にかかわらず、F において、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と認めることができる。なお、当時、F としては労働協約の締結を重視していたこと（原審証人 G）及び本件協約案の提案が分割民営化の期日まで 1 か月しかなく、同期日の 3 日前に本件協約を締結するという切迫したスケジュールであったとの事情があったことは認められるが、上記各事情は、上記認定を左右するものではない。

以上の事情を考慮すれば、L 社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。

(ウ) また、本件上限規則の経過措置延長時における F その他の労働組合との交渉について、被控訴人に不誠実ないし不相当というべき対応があったことを認めるに足りる証拠はない。

(エ) 以上によれば、控訴人らの前記主張は採用することができない。

エ 控訴人らは、前記第 2 の 4 (4) ウのその他の事情も考慮すれば、本件上限規則には、不利益変更法理にいう変更の合理性がない旨主張する。

しかしながら、以上の説示及び原判決の説示（原判決第 3 の 7・122 頁以下）のほか、控訴人 X7 及び同 X9 を除く控訴人らその他の本件第一次雇止めの対象となった期間雇用社員に対しては、被控訴人による採用から 3 年弱（控訴人 X4 については採用から 1 年半弱）の時点で、全員に乙共 2 文書が個別に交付され、本件上限規則による雇止めの説明が行われるとともに、次期の更新がない旨が明記された期間満了予告通知書が、本件雇用契約締結に先立つ平成 23 年 2 月頃に交付された上で、本件雇用契約が締結されていること、被控訴人の C 支店及び B 支店においては本件規則を管轄の労働基準監督署長に届け出た事実が認められないが、その他の支店においては上記届出が履践されており、届出義務の不履行が故意に労働基準法の規制を潜脱する意図の下にされたとまで認められる事情は見当たらないことから、これをもって本件規則の合理性を左右するほどの事情とまではいえないことを考慮すれば、本件上限規則について、上記合理性を否定することはできないというべきである。

(5) 本件雇止めと解雇権濫用法理の類推適用について

ア 控訴人らは、本件例外規則の「会社の都合による特別な場合」という定めは、被控訴

人の裁量権の行使を定めたものであり、控訴人らにこれを適用しなかったのは権利濫用に当たる旨主張する。

しかし、本件上限規則全体の文言及び本件雇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。この点、原判決も控訴人らに対する雇止めを含め本件上限規則及び本件例外規則の被控訴人における運用が上記各規則に反するものと断ずることはできないと判示しているところである（原判決第 3 の 3 (3)・106 頁以下）。

イ 控訴人らは、特に控訴人 X1、同 X2、同 X6、同 X5 及び同 X9 については、本件例外規則を適用しなかったことは不当労働行為に当たる旨主張するが、本件上限規則は、組合加入の有無、加入している組合等の事情にかかわらず適用されたものであり、上記控訴人らに対する適用を不当労働行為と認める余地はない（原判決第 3 の 4 (2)・109 頁）。なお、控訴人らは、控訴人らが雇止めされた後の各支店において後補充ができていないことをもって権利濫用を根拠付ける事由として主張するが、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を被控訴人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のであり、これを理由に控訴人らに対する雇止めが権利濫用に当たるとみることは困難である。

#### (6) 損害賠償請求について

ア 控訴人らは、被控訴人に労働契約上の付随義務違反がある旨主張するが、以上の説示によれば、同義務違反を認めることができないことは明らかである。また、年次有給休暇の取得についても、少なくとも控訴人らの意に反して取得させたと認めるに足りる証拠はなく、組合活動を嫌悪して控訴人らの一部のみを特に不利益に扱ったという事情も認められず、控訴人 X4 について、本件訴訟提起の「報復」としてアルバイトの採用を取り消したという事実を認めるに足りる証拠もない。

イ 控訴人らは、本件においては、被控訴人において「期間満了後も雇用が継続されると期待することが無理からぬものとみられる行為をしたというような特別な事情」があるとして、被控訴人に損害賠償義務がある旨主張する。

しかし、被控訴人は、本件上限規則制定時には、本件規則を含む就業規則を各事業場に備え置いてその一般的周知を行い、本件上限規則適用に際しては、経過措置を延長した上でその周知をより徹底し、本件第一次雇止めの対象者には乙共 2 文書を交付するなどしていたものであるから、上記特別な事情があるということとはできない。

ウ 控訴人らは、退職金なしで退職させられるのは、同一価値労働同一賃金の原則に著しく反するから、退職金相当額の賠償を求める旨主張するが、被控訴人に、控訴人らに対する退職金相当額の賠償を命ずべき義務違反の存在を認めることはできない。

#### 第 4 結論

以上によれば、控訴人らの請求をいずれも棄却した原判決は相当であって、本件控訴及び当審で追加された請求はいずれも理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 23 民事部

裁判長裁判官 水 野 邦 夫

裁判官 若 林 辰 繁

裁判官 伊 藤 正 晴