

【事件名】日本郵便（期間雇用社員ら・雇止め）事件（最高裁平成30.9.14判決）

～一定の年齢に達した場合に、有期労働契約を更新しないという旨の
年齢の上限条項が有効とされ、それに基づいて行われた雇止めが適法とされた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、郵政民営化に伴い日本郵政公社（以下「旧公社」）を退職した後、旧公社の業務を承継したY社との間で有期労働契約を締結していたXらが、65歳で雇止め（以下「本件雇止め」）されたため、本件雇止めの無効を主張し、雇用契約上の地位確認等を求めて提訴した事件です。
- Y社の就業規則には、「会社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期間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（以下「本件条項」）がありました。なお、旧公社には年齢により再任用しないという制限はありませんでした。
- 高裁はXらの請求を棄却したため、Xらが上告しました。

👉 何が問題となったのですか？

- 本件雇止めの労働契約法（以下、「労契法」）上の適法性が問題となりました。
- 高裁は、旧公社の労働条件はY社に引き継がれているとして、就業規則の不利益変更の問題（労契法10条）と捉えました。
そのうえで、一定の年齢以降の契約更新を行わないことには必要性と合理性があり、旧公社当時の労働条件を変更する合理性が認められるとしました。
そして就業規則の周知手続も取られているとして、本件条項は労働契約の内容になっており、本件雇止めは適法なものとなりました。
- 最高裁は、本件雇止めの適法性を結論において是認したものの、理由付けに関しては是認せず、次のとおり判示しました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

① 高裁の判決理由について、次のように判示されました。

Y社は、旧公社とは法的性格が異なるため、Y社の期間雇用社員の法的地位が旧公社の非常勤職員の法的地位と異なることも明らかである。また、Xらは旧公社を退職している以上、旧公社当時の労働条件がY社に引き継がれるということとはできない。したがって、本件条項により旧公社当時の労働条件を変更したものとは言えない。

② 本件条項が労働契約の内容となるか（労契法7条）について、次のように判断されました。

- 本件条項は、高齢の期間雇用社員の屋外業務等に対する適性が加齢により遁減し得ることを前提に、その雇用管理の方法を定めるものであり、不合理とは言えず、被上告人の事業規模等に照らしても、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る。そして、高齢者雇用安定法に抵触するものでもない。なお、旧公社の非常勤職員が、一定の年齢以後の任用を行わない旨の定めがなかったことをもって満65歳を超えて任用される権利や法的利益を有していたとはいえず、また、Y社は本件条項の適用開始を3年6か月猶予することにより相応の配慮をしたものといえる。
よって、本件条項は、労契法7条の合理的な労働条件を定めるものといえることができる。
- また、就業規則は職員が自由に閲覧できる状態で備え置かれていたのであるから、労働者に周知させる手続が取られていた。
- したがって、本件条項の定める労働条件は、本件労働契約の内容になっていたといえる。

③ 本件雇止めの適法性（労契法19条）について、次のように判断されました。

- 本件条項の定める労働条件は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満65歳に達していたのであるから、本件各有期労働契約は、期間満了によって終了する。このため、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し、Xらの雇用関係継続に関する期待に合理性があるとも言えない。

④ 本事件の結論

本件雇止めは適法で有期労働契約は期間満了で終了したとして、Xらの請求が棄却されました。

👍 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 本件は、雇止めの適法性の判断の前提として、就業規則の上限年齢条項の効力が争点となった初めての最高裁判決です。多数の労働者を抱える企業が、雇用の更新を検討する際、労働者の業務適性を個別に判断することが難しい場合などでは、参考になる判例です。