

平成22年2月26日判決言渡し 同日原本交付 裁判所書記官

平成20年(ワ)第782号 雇用契約上の地位確認等請求事件

(平成21年11月27日口頭弁論終結)

判 決

岡山市:

原	告	萩	原	和	也
同	訴訟代理人弁護士	奥	津		亘
同		奥	津		晋

東京都千代田区霞が関一丁目3番2号

被	告	郵	便	事	業	株	式	会	社
同	代表者代表取締役	北	村	憲	雄				
同	訴訟代理人弁護士	河	原	和	郎				
同		井	上	周	子				
同		井	戸	陽	子				

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、平成20年5月1日から毎月24日限り1か月につき27万4524円を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告との間で期間雇用契約を締結していた原告（以下「本件雇用契約」という。）が、被告の行った雇止め（以下「本件雇止め」という。）が無効であると主張して、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあること

の確認及び過去1年間の平均賃金に相当する27万4524円を平成20年5月1日から毎月支払うように求めた事案である。

1 争いのない事実等

(1) 原告は、平成15年5月17日、日本郵政公社（岡山中央郵便局。以下「公社」という。）に非常勤職員として任命された。

(2) 公社における原告の勤務状況は以下のとおりであった。

予定雇用期間開始	予定雇用期間終了	勤務時間
平成15年5月17日	平成15年6月21日	15:00～19:00 1日4時間
平成15年6月23日	平成15年9月13日	17:00～21:00 1日4時間
平成15年9月16日	平成15年11月8日	17:00～21:00 1日4時間
平成15年11月10日	平成16年1月31日	17:00～21:00 0 1日4時間
平成16年2月2日	平成16年3月30日	17:00～21:00 1日4時間
平成16年4月1日	平成16年5月31日	17:00～21:00 1日4時間
平成16年6月1日	平成17年3月31日	17:00～21:00 1日4時間
平成17年4月1日	平成18年3月31日	17:00～21:00 1日4時間
平成18年4月1日	平成18年9月30日	17:00～21:00 1日4時間
平成18年10月2日	平成19年3月31日	17:30～21:30

1日4時間（平成19年
2月24日より8：00
～12：00，17：3
0～21：30の1日8
時間に変更）

平成19年4月2日 平成19年9月30日 8：00～12：00
17：30～21：30
1日8時間

- (3) 郵政の民営・分社化により、公社は平成19年9月30日をもって解散し、新たに設立された被告が公社の郵便事業を承継した。

公社に勤務していた常勤職員の雇用関係は、被告をはじめとする新会社のいずれかに承継されることとなったが、非常勤職員の雇用関係については、法制上、新会社への承継が行われず、改めて新会社との間で雇用契約を締結する手続が取られることとなった。（甲7，乙1）

- (4) 原告は、平成19年10月1日、被告との間で、期間雇用社員（契約社員Ⅱ）として以下の内容の雇用契約を締結した（本件雇用契約）。（甲3）

ア 雇用契約期間

平成19年10月1日から平成20年3月31日まで

イ 就業の場所及び従事すべき業務の内容

岡山支店第一集配課

郵便（外務）

その他これに付随する、関連する業務

ウ 勤務時間等

(ア) 始業・終業時刻及び休憩時間

「サービス表」に定める勤務の種類及び休憩時間の中から、期間雇用社員就業規則27条により指定する（原則として、8時から12時までの4

時間、17時30分から21時30分までの4時間。)

(イ) 所定時間外労働（非番日を含む。）の有無

有

エ 賃金

(ア) 基本賃金

1時間1280円（基本給950円＋加算給330円）

(イ) 諸手当，賃金計算期間及び賃金支給日

略

- (5) 被告の期間雇用社員給与規程附則によると、契約社員の基本賃金は、公社の職員であった期間を被告の職員であったものとみなして決定し、公社で実施した評価については被告において実施したものとみなすこと、廃止前の日本郵政公社職員給与規程の規定により施行日以後に支給することとされている基本賃金及び手当の支給日、支給方法の取扱いは、なお従前の例によること、平成19年度の年末に支給する臨時手当の算出に当たり、公社の非常勤職員から引き続き期間雇用社員となった者の公社の非常勤職員として在職した期間は、期間雇用社員としての在職期間とみなすこととされている（同附則2条、4条、5条）。（甲2）

また、被告の期間雇用社員就業規則附則によると、期間雇用社員の年次有給休暇、育児・介護休暇の勤続年数、特別休暇等については、公社の職員としてのそれを引き継ぐこととされ、また、懲戒処分についても引継措置が定められている（同附則4条、5条）。（甲1）

- (6) 被告は、平成20年2月27日、原告に対し、「あなたの期間雇用社員としての雇用契約期間は、平成20年3月31日までとなっておりますが、当社は期間雇用社員就業規則第10条に基づき、雇用契約を更新しないこととしましたので、来る平成20年3月31日に退職となることを通知します。」と記載された「雇止め予告通知書」を送付し、同年3月31日、原告に対し、

「期間雇用社員退職通知書」を送付した（本件雇止め。甲4，5）

被告の期間雇用社員就業規則（以下「就業規則」という。）第10条1項は以下のとおりである。（甲1）

「会社が必要とし，本人が希望する場合は，雇用契約を更新することがある。ただし，雇用契約期間が満了した際に，業務の性質，業務量の変動，経営上の事由等並びに社員の勤務成績，勤務態度，業務遂行能力，健康状態等を勘案して検討し，更新が不相当と認めたときには，雇用契約を更新しない。」

(7) 原告は，平成19年3月1日から平成20年2月29日までの1年間に合計329万4295円の賃金の支払を受けている。

2 争点

(1) 本件雇止めに解雇権濫用法理が類推適用されるか

ア 原告の主張

（ア）期間の定めのない雇用契約への転化

原告は，実質的には被告の前身である公社との間で，平成15年5月17日から約4年4か月間にわたり，期間の定めはあるものの雇用契約を反復・継続してきている上，原告が従事していた郵便配達業務は，公社の基幹的・恒常的業務であって，臨時的・一般的業務でないばかりか，原告のような期間雇用社員の契約更新は常態化しており，雇用継続を当然の前提にしている。このような実態等に照らすと，原告の雇用契約における期間の定めは形骸化し，期間の定めのないものに転化していたといえる。

そして，被告は，法人格は異なるとはいえ，公社の業務を承継し，原告を同一の雇用条件により再雇用したのであるから，原告と被告は，上記の期間の定めのない形骸化した雇用契約を実質的に承継したこととなり，雇用期間を定めた契約文言があるとはいえ，期間の定めのない雇用契約

を締結したといえることができる。すなわち、被告と期間雇用社員との間の雇用契約は、公法上の任用関係における雇用条件をそのまま利用したり通算したりして承継しているのであるから、この間には連続性・一体性が存在するのであって、法的性質が公法上のものか私法上のものかで両者を遮断して無関係なものとしなければならない根拠はない。雇止めがされたときが公法上の任用でなければ、それ以前の関係が公法上のものであったとしても、雇い、雇われるという事実には何の変わりもないから、雇用期間の更新として判断することに何のら支障もない。したがって、本件雇止めには解雇権濫用法理が類推適用される。

(イ) 雇用継続への合理的期待

本件雇用契約は、実質的には被告の前身である公社時代からの雇用契約を継続したものであり、かつ、その労働実態・常用性等の事情によるときは、原告が雇用継続の期待を持つことは合理的に肯定できる。このような雇用継続が合理的に期待される場合に雇止めをすることは、実質的には解雇をするのと同じであるから、本件雇止めには解雇権濫用法理が類推適用される。

イ 被告の主張

(ア) 原告は、公社において、期限付任用に係る日々雇用の非常勤職員であったところ、公社の職員は一般職の国家公務員たる地位を有し、国家公務員法の適用を受ける。国家公務員法附則13条は、その職務と責任の特殊性に基づいて、この法律の特例を要する場合においては、別に法律又は人事院規則をもってこれを規定することができる」と定めており、これに基づき、人事院規則8-12（職員の任免）、8-14（非常勤職員の任用に関する特例）、15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）等が設けられている。日本郵政公社法57条1項2号は、公社職員について国家公務員法の規定のうち一定範囲の適用を除外しているが、試験、

任免，分限，懲戒，服務等に関する各規定の適用は除外しておらず，上記人事院規則の規定が公社の職員に適用される。公社の非常勤職員の任用に関しては，人事院規則に基づき策定された公社非常勤職員任用規程により取り扱われており，このため，原告と公社との間の関係は，勤務関係の根幹をなす試験，任用，分限，懲戒，服務等について国家公務員法及びそれに基づく人事院規則による公法的規制が適用される公法上の任用関係であったといえる。このような公法上の任用関係においては，国家公務員法及びそれに基づく人事院規則によって，その任用形態の特例及び勤務条件が細部にわたって法定されており，当事者間の個人的事情や恣意的解釈によってこれらに変更される余地はない。

そして，人事院規則 8-12（職員の任免）74条1項3号は，任期を定めて採用された場合において，その任期が満了し，その任用が更新されないときは当然退職する旨規定し，同条2項は，日々雇い入れられる職員が引き続いて勤務していることを任命権者が知りながら別段の措置をしないときは，従前の任用は同一の条件をもって更新されたものとする旨規定し，公社非常勤職員任用規程3条1項は，非常勤職員の任期は1日とし，予定雇用期間内においては，任命権者が任期を更新しない旨の意思表示を行わない限り，その任期は更新されるものとする旨規定するとともに，同条2項は，予定雇用期間が満了した場合及び同期間内において任命権者が任期を更新しない旨の意思表示を行った場合は当然退職となる旨規定している。

このため，公社の非常勤職員の地位については，期間満了により終了した際に解雇権濫用法理が類推適用される余地はない。

(イ) これに対し，被告とその社員との雇用関係については，当事者間の労働契約であり，一般の民間会社と異なるところはない。したがって，公社の職員の場合と異なり，雇止めの場合に解雇権濫用法理を類推適用す

る余地はある。

しかし、本件雇用契約は平成19年10月1日から平成20年3月31日までの6か月間であり、1回の契約が行われたものの、再雇用はされなかったというにすぎないのであって、雇用契約が反復更新されたとか、雇用契約の継続特約があるなど、雇用継続が合理的に期待される状況ではなく、そもそも解雇権濫用法理が類推適用される前提となる事実関係を欠いている。

(ウ) そして、公社の非常勤職員に対する雇用関係（公法上の任用関係）と、被告の期間雇用社員に対する雇用関係（当事者間の雇用契約）は、単に当事者の法人格が異なるというに止まらず、両者の法的性質が全く異なるものであるため、一体のものとして捉えることはできない。したがって、被告が公社と原告との間の任用更新状況を承継するということはあり得ず、公社時代の任用の更新状況をもって、被告との雇用関係と一連のもの、その延長線上にあるものとして評価することはできない。

(2) 本件雇止めの有効性

ア 被告の主張

以下の理由により、本件雇止めは有効である。

(ア) 就業規則10条1項は、条文の記載から、期間雇用契約は期間満了によって終了すること、例外的に、雇用契約を更新することがあること、更にその例外として、ただし書以下により更新しない場合があることを定めたものである。

ところで、原告は、平成16年11月18日に縁石への乗上げと停止車両への追突事故（以下「第1事故」という。）、平成17年5月21日にタクシーへの追突事故（以下「第2事故」という。）、平成18年8月11日に岡山中央郵便局構内での自転車との衝突事故（以下「第3事故」という。）、平成19年10月23日に並走車両への接触事故（以

下「第4事故」という。),平成20年2月19日に停止車両への衝突事故(以下「第5事故」という。)を起こした(以下「本件各事故」という。)。本件各事故は,いずれも運転者としての基本的な注意を欠いた,原告の一方的な過失に基づくものであり,原告は根本的に運転者としての適性を欠いていることが明らかである。本件各事故は,就業規則10条1項の「業務の性質」,「勤務態度」,「業務遂行能力」に密接に関係するものであり,被告は,原告がバイクを運転するに当たっての適性に欠けていると判断し,原告との雇用契約の更新を行わなかったものであり,この判断は適切である。

- (イ) 仮に本件雇止めに解雇権濫用法理の類推適用が認められるとしても,上記(ア)のとおり,原告がバイクを運転するに当たっての適性に欠けていると判断されるから,本件雇止めは,客観的に合理的な理由があり,社会通念上相当であると認められる。

イ 原告の主張

以下の理由により,本件雇止めは無効である。

- (ア) 就業規則10条1項は,期間満了後の雇用契約の更新について,「会社が必要とし,本人が希望する場合は雇用契約を更新することがある」とし,ただし書において,業務の状況,経営上の事由,本人の勤務状態等を勘案して検討し,不相当と認めたときは雇用契約を更新しないとしている。これを文言のとおり解釈すると,更新するかどうかは被告の自由裁量であるかのように読めるが,かかる解釈は相当ではない。本件雇用契約のように,雇用継続が合理的に期待される場合には,雇止めは,労働契約法16条ないし解雇権濫用法理の類推適用があるから,被告の自由裁量を許す余地はない。本件雇用契約は,雇止めを正当化する事由がない限り,更新されなくてはならず,正当化事由のない雇止めは効力を生じない内実となっている。つまり,本件雇用契約のように,雇用継

続が合理的に期待される契約となっている場合には、文言のとおりに適
用されるのではなく、雇止めを制限する法理に従って解釈される。そし
て、本条項ただし書にいう業務の状況、経営上の事由、本人の勤務状態
等の諸要素は、労働契約法16条ないし解雇権濫用法理が定める客観的
に合理的な理由及び社会通念上の相当性判断に当たっての諸要素とな
り、その法理に従って判断されるべきである。しかるところ、原告には、
勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態、いずれの観点からみ
ても更新を不相当とする事由はない。本件各事故から原告の身体的、精
神的運転能力や業務遂行能力を推量することや判定することは極めて非
科学的かつ不合理である。また、雇止めは実質的に解雇であるから、本
件雇止めは本件各事故を理由にして原告を解雇することと同一である
ところ、交通違反・交通事故に関する被告の懲戒標準に比較すると極
めてバランスを欠いている。したがって、本件雇止めは、客観的に合
理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない。

- (イ) 本件雇止めには解雇権濫用法理の類推適用が認められるところ、
本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認め
られない。

すなわち、被告の主張する事故は必ずしも原告ばかりに責任がある
わけではなく、いずれも軽微なものであって、これをもって原告がバイク
の運転の適性を欠いているとは到底いえない。本件各事故は、高速運
転（暴走）を繰り返したとか、飲酒事故という故意に近いものではなく、
運転操作が極めて未熟であるというものでもなく、単純な不注意であ
って、原告の運転態度や心理的傾向が一般的に危険であるとか、事故に
結びつきやすいというものではない。原告にバイク運転の適性がないと
の被告の判断は、客観的・合理的な根拠がなく、主観的な思いつきの域
を出ない。

また、原告の勤務は相当に過酷なものであり、これが事故の背景的原因となっている。原告が1日8時間勤務となってからは、変形勤務や、遠隔地や飛び地の担当により、過重ともいえる勤務をこなしていた。また、原告は、自動二輪の免許を取得していなかったので50cc未満のバイクしか運転できず、遠方まで配達に行くには不向きであった。そうすると、これらの交通事故について原告のみを責めるのは不合理であり、被告の人員管理体制や管理の不十分さ、不備も同時に問題とされなければならない。被告において、原告の勤務状況が過酷、過重になっていないかどうかをきめ細かく点検し、人員の数、配置等が適切であるかどうかを検討し、人員不足なら速やかに増員を行う等の施策を施したかどうかも同時に問われなくてはならない。しかし、被告は、人員不足や管理の脆弱さをおかしてから指摘されながら、一向に改善せず、人員不足のまま原告に過重な勤務を課し、職員の健康、身体等に対するきめ細かな配慮や行き届いた人員の管理を全く行っていない。のみならず、被告は、原告の過重な変則勤務を放置したまま時間外勤務等は無造作・無神経に命じていたのであり、被告の管理体制に重大な不備、欠陥があったことは明らかである。本件では被告の管理者としての責任は何ら問われることなく、ただ原告個人の責任とされているのであり、このような偏頗で不公正な本件雇止めには何らの正当性もなく、社会的相当性を欠くというべきである。

第3 争点に対する判断

- 1 証拠（甲6，8，9，10，11，12の1・2，13の1・2，14，15，17，22ないし24，26ないし29，31ないし33，38，乙4ないし28，30の1・2，31ないし35，37，証人藤田秀，同高部正義，同小倉博司，原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。
 - (1) 原告は、大学に在籍中の平成15年5月17日、公社に非常勤職員として

採用され、岡山中央郵便局の第一集配課に配属された。原告は、主として速達・書留・小包の夜間配達の業務に週6日従事し、当初は比較的整備された市街地を担当していたが、やがて、当新田（職場から片道15分程度）、鹿田及び鹿田本町の飛び地を担当するようになった。原告の自宅から職場までは3km程度、自転車で10分程度の距離であるが、原告は自転車で転倒したことがあるため、バスや電車を利用して通勤していた。

原告は、平成19年3月に大学を卒業するに当たり、生計に必要な収入を確保するため1日8時間勤務を希望し、平成19年2月24日から、火曜日（郵便量が最も少ない）から土曜日までの週5日、午前4時間と夜間4時間、合計8時間の変則勤務に従事することとなり、午前は当新田、泉田及び新保、夜間は従前と同じ地区を担当した。原告は、自動二輪の免許を取得していなかったことから性能の劣る50cc未満のバイクを利用していた。時間外勤務となることも多く、平成19年3月から平成20年2月までの間の総勤務日数256日のうち、時間外勤務のない日数は、午前中勤務で105日（約41%）、夜間勤務で103日（約40%）であり、そのうち、平成19年3月は34時間05分、平成19年4月は37時間30分、平成19年12月は44時間20分、平成20年1月は35時間40分の時間外勤務が発生した。しかし、常勤職員と非常勤職員とでは仕事の量や困難度に違いがあり、非常勤職員は常勤職員の業務を補完するものとして位置づけられていた。

平成19年8月22日付け「非常勤職員のスキル認定書（給与額決定通知書）」（甲15）によれば、原告は、基礎評価給の評価項目はすべて○（できている）、資格給の評価項目はAランクに達しており（ただし、運転そのものに関する評価項目はない。）、基本給950円（時給）に加え、基礎評価給が10円（時給）、資格給が320円（時給）それぞれ加算され、合計1280円（時給）の支給を受けていた。

会社においては、任用の都度、予定雇用期間が定められ、予定雇用期間が

終了すれば退職の取手が取られており、平成19年当時であれば、採用時には、予定雇用期間及び予定雇用期間満了後は再雇用されない限り当然に退職となることなど必要事項を記載した採用通知書を交付し、雇用更新の際にはその都度更新通知がなされ、退職時には、予定雇用期間満了により非常勤職員を免じる旨の退職通知書を交付していた。それ以前の時期においても、同様あるいは別の方法により、雇用期間ごとに取手が取られていた。

- (2) 公社は、平成19年2月ころ、非常勤職員に対し、平成19年4月以降も公社で働く場合、公社での雇用は最長でも平成19年9月末日までとなり、同日をもって予定雇用期間満了により退職となること、民営・分社化後も非常勤職員のサポートが必要不可欠であるから、引き続き被告で働く場合には被告との間で労働契約を締結することとなること、平成19年6月下旬に引き続き働きたいかどうかの意向確認をし、その意向確認を踏まえ、平成19年7月下旬に引き続き働いてもらうか否かの仮決定をし、平成19年10月1日に労働契約を締結すること、労働条件は公社時代の労働条件を引き継ぐこと等を通知した。平成19年8月4日に被告から非常勤職員に対して意向調査があり、被告に勤務を望んだ者は全員被告に雇用された。
- (3) 原告が被告と雇用契約を締結した平成19年10月1日以降、原告の業務内容や勤務状態に概ね変化はなかった。

平成20年1月1日現在における被告の正社員は9万8900人、非正社員は15万3000人で、被告においては、期間雇用社員等の非正社員が全従業員の約60.7%を占めていた。被告岡山支店第一集配課の平成19年10月1日における正社員は35名、短時間社員は3名、期間雇用社員は28名（全体の約43.4%）、平成20年10月25日現在における正社員は35名、短時間社員は3名、期間雇用社員は34名（全体の約47.2%）となっていた。

全国共同会議が平成20年12月から平成21年1月にかけて郵政4社の

期間雇用社員4228人（うち96%が被告の期間雇用社員）に対して実施したアンケート調査によると、勤続年数が1年未満の者が13.5%、1年以上2年未満の者が11.4%、2年以上3年未満の者が11.1%、3年以上4年未満の者が10.6%、4年以上5年未満の者が7.9%、5年以上6年未満の者が7.7%、6年以上7年未満の者が4.9%、7年以上8年未満の者が4.8%、8年以上9年未満の者が3.8%、9年以上10年未満の者が3.6%、10年以上11年未満の者が19.9%となっている。

(4) 本件各事故等

ア 第1事故

原告は、平成16年11月18日午後6時40分ころ（天候小雨）、郵便配達業務に従事中、岡山市北区十日市西町1-14先路上において、運転していた三輪バイクの後輪を縁石に乗り上げさせ、三輪バイクを赤信号のため停車していた普通乗用自動車の左後部に追突させる事故を起こした。この事故は、原告が、歩車道の区別のある幅員の広い道路で赤信号を待って停車中の数台の車列の側をすり抜けて前方に出ようとしたところ、歩車道の仕切りの縁石に三輪バイクの後輪を乗り上げ、その弾みでバランスを崩し、車道の停車中の普通乗用自動車の左後部に追突したというものであり、原告の一方的過失に基づく事故である。公社は、被害者に対し、修理費として4万6630円を支払った。

イ 第2事故

原告は、平成17年5月21日午後6時52分、郵便配達業務に従事中、岡山市北区田町2-12-35先路上において、原告の前方を走行していたタクシーがお客を乗せるために停止した際、自己の運転するバイクを同タクシーに追突させる事故を起こした。この事故では、原告にタクシーが停車しないと速断したこと、車間距離不保持、前方不注視の過失があり、原告は上司から注意・指導を受けた。公社は、被害者に対し、修理費とし

て8万5000円を支払った。

ウ 第3事故

原告は、平成18年8月11日午後8時ころ、郵便配達業務に従事中、岡山中央郵便局構内において、門扉の陰から押し歩きで出てきた自転車に自己の運転するバイクを衝突させる事故を起こした。この事故では、原告に前方不注視の過失があったが、相手方も駐輪禁止場所から左右の確認を十分しないまま出てきた過失があり、後に門扉は撤去された。公社は、被害者に対し、代替車両購入代金として4万3025円を支払った。

エ 第4事故

原告は、平成19年10月23日（火曜日）午後6時06分ころ、郵便配達業務に従事中、岡山市北区南中央町2-3付近路上において、交差点を左折するため後方を確認しようと振り返ったところ、バランスを崩し、右側を並走している普通乗用自動車の左後部角付近に自己の運転するバイクを衝突させる事故を起こした。この事故では、原告に車間距離不保持、ハンドル操作不適切等の過失があり、原告の一方的過失によるものである。この事故につき原告は藤田秀第一集配課長（以下「藤田課長」という。）から注意、指導を受けたが、平成19年10月23日付けの「注意・指導記録票」（乙7）には、原告が藤田課長に対し、「僕は、左折するとき、右側を振り返って確認する癖があり、今日も左折しようとして、右側を振り返ったとき、ふらついて接触しました。」と述べた旨の記載がある。被告は、被害者に対し、修理費として11万8230円を支払った。

オ 第5事故

原告は、平成20年2月19日（火曜日）午前10時18分ころ、郵便配達業務に従事中、岡山市南区泉田345-1付近路上において、左折のため変型交差点に進入した際、交差点の状況確認が不十分であったため、左方から進行し、左方交差道路の停止線に停車しようとしていた普通乗用

自動車の右側に自己の運転するバイクを衝突させる事故を起こした。この事故では、原告に前方不注視、ブレーキをかけずに左折した過失があり、原告の一方的過失によるもので、この事故により相手方の普通乗用自動車の右側板に約10cmの亀裂が生じた。原告は、藤田課長から注意、指導を受け、平成20年2月26日、「…専ら自らの不注意により引き起こした交通事故について、深く反省し、二度と起こすことのない様、十分に注意した運転をすることを決意しましたので、ここに宣言いたします。」(乙13)との始末書を提出したが、反省の弁が足りないとして再提出を求められ、同日、「…専ら自らの責任により起こした交通事故について、まずお詫びします。二度とこのような交通事故を起こすことのない様に、普段の運転態度、姿勢を見直し、慢然と運転したり、暴走することは今後絶対にしません。今後は、運転中は不断に注意を払い、交通事故を未然に防止する運転をすることを、ここに誓います。」(乙14)との始末書を提出した。被告は、被害者に対し、修理費及び代車費用等として22万0920円を支払った。

カ 被告の平成19年10月1日付け「懲戒規程」によれば、飲酒運転を行った者は6日以下の停職(その情重いものは7日以上20日以下の停職)、飲酒運転で交通事故を惹起した者は8日以上停職(その情重いものは懲戒解雇又は諭旨解雇、その情軽いものは7日以下の停職)、その他著しい速度超過、無免許運転等交通法令に違反し又は交通事故を惹起する等した者は6日以下の停職(その情重いものは懲戒解雇、諭旨解雇又は7日以上停職、その情軽いものは減給又は戒告、その情軽微なものは訓戒又は注意)となっている。

原告は、本件各事故により公社あるいは被告から処分を受けたことはなく、また、行政処分を受けたこともない。

キ 被告岡山支店管轄内の平成19年4月から平成20年3月までの交通事

故の件数は67件、平成20年4月から平成21年2月までの交通事故の件数は63件である。被告岡山支店管轄内で集配に従事する社員数は約600人である。

- (5) 被告は、平成20年3月17日、原告に対して本件雇止めの理由を明らかにした「証明書」(甲6, 29)を交付した。この「証明書」(甲6, 29)には、「…車両の乗務を要しない事務に従事されることについては問題ないと考えます。現在、当支店におきましては内部事務に従事する期間雇用社員の募集を行っておりますので、ご希望に沿った勤務等がありましたら、引き続き当事業へのお手伝いをいただけないか、ご一考くださいますよう申し添えます。」との記載があり、「内務募集状況」と題する表が添付されていた。被告は、平成20年3月20日、原告に対し、最新版の「内務募集状況」(乙33)を交付した。

2 争点(1)について

- (1) 公社の職員は一般職の国家公務員たる地位を有し(日本郵政公社法50条、国家公務員法2条2項)、国家公務員法の適用を受ける(国家公務員法2条4項)。そして、国家公務員法附則13条は、その職務と責任の特殊性に基づいて、この法律の特例を要する場合においては、別に法律又は人事院規則をもってこれを規定することができるものと定めており、これに基づき、人事院規則8-12(職員の任免)、8-14(非常勤職員の任用に関する特例)、15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)等が設けられている。ところで、日本郵政公社法57条1項2号は、公社の職員について国家公務員法の規定のうち一定範囲の規定の適用を除外しているが、試験、任免、分限、懲戒、服務等に関する各規定の適用は除外しておらず、上記各人事院規則の規定が公社の職員に適用されることとなる。公社の非常勤職員の任用に関しては、人事院規則に基づき策定された公社非常勤職員任用規程により取り扱われており(弁論の全趣旨)、原告も、同規程に基づいて非常勤職員として公

社に採用されたものである。そして、人事院規則 8-12（職員の任免）74条1項3号は、任期を定めて採用された場合において、その任期が満了し、その任用が更新されないときは当然退職する旨規定し、同条2項は、日々雇い入れられる職員が引き続いて勤務していることを任命権者が知りながら別段の措置をしないときは、従前の任用は同一の条件をもって更新されたものとする旨規定している。

そうすると、原告と公社との間の雇用関係は、勤務関係の根幹をなす試験、任用、分限、懲戒、服務等について国家公務員法及びそれに基づく人事院規則による公法的規制が適用される公法上の任用関係であって、このような公法上の任用関係においては、国家公務員法及びそれに基づく人事院規則によって、その任用形態の特例及び勤務条件が細部にわたって法定されており、当事者間の個人的事情や恣意的解釈によってこれらに変更される余地はないというべきである。

原告は、原告のような非常勤職員の勤務実態等に照らすと、原告と公社との間の雇用契約は期間の定めのないものに転化していたから、解雇権濫用法理が類推適用されると主張する。上記認定事実によれば、確かに、原告は公社の時代に10回にわたって更新を繰り返し、常勤職員と変わらないといえるほどの仕事をこなし、原告のような非常勤職員は公社の業務にとって必要不可欠の存在であったといえることができる。しかしながら、公社及び被告の時代を通じて勤務年数が3年未満の者が約37%、5年未満の者が半数を超えていることに照らすと、契約更新が常態化していたとまではいいがたいし、非常勤社員はあくまで常勤社員の補完的立場にあったものである。そして、公社の原告の非常勤職員としての地位は、その任用期間が満了すれば更新されない限り当然に終了するほかはないのであり、上記のような事情があるからといって公法上の任用関係である期限付任用関係が実質的に期限の定めのない雇用関係に変化することはあり得ないというべきである。また、退

職した職員を再任用するか否かは任命権者の行う行政処分としての新たな任用行為であって、その裁量に委ねられており、退職した非常勤職員にその行政処分を要求する権利を認めた法規はない。しかるに、原告と公社との間の任用関係について解雇権濫用法理の類推適用があると解することは、法に何ら規定がないにもかかわらず、非常勤職員に行政処分としての任用行為を要求する権利を付与することとなるのみならず、任命権者の任用行為が存在しないのに実質的に雇用期間の定めのない非常勤職員を生み出す結果をもたらすこととなり、このような事態は、国家公務員法等が任用方法や服務規律等について厳格な規定を設け、公務の民主的かつ能率的運営を保障した趣旨に反するものといえる。

また、原告と公社との間の上記のような任用関係に照らすと、原告が任用関係の更新について合理的な期待を有するとはいえない。原告が常勤社員と変わりが無いといえるほどの仕事をこなし、勤務成績もそれなりに評価され、郵便配達業務を自らの職業にしたいとの意思を有していたなどの事情があったとしても、原告の雇用継続への期待は主観的なものにすぎず、法的な保護には値しないというべきである。

- (2) これに対し、本件雇用契約は私法上の雇用契約であるから、雇止めの場合に解雇権濫用法理を類推適用する余地がある。すなわち、期間雇用社員の雇用契約が反復更新されて期間の定めのない雇用契約と実質的に異ならない状態となった場合、又は、期間の定めのない雇用契約と実質的に同視できない場合でも、雇用継続に対する期待に合理性がある場合には、解雇権濫用法理が類推適用されると解される。

しかしながら、本件雇用契約は平成19年10月1日から平成20年3月31日までの6か月間で終了し、一度も更新されたことはないのであって、雇用契約が反復更新されたとか、雇用継続に対する期待に合理性があるとはいえず、解雇権濫用法理が類推適用される前提となる事実関係を欠くという

べきである。もっとも、初回の期間雇用であっても雇用継続が合理的に期待される特段の事情が場合には、初回というだけで直ちに解雇権濫用法理の類推適用が否定されるわけではないけれども、本件雇用契約においてかかる特段の事情は見当たらない。

- (3) 原告は、本件雇用契約は、原告と公社との間の公法上の任用関係をそのまま利用したり通算したりして承継しているのであるから、公社の時代と連続的・一体的に評価すべきである旨主張する。

確かに、上記認定事実によれば、本件雇用契約が締結された平成19年10月1日以降、原告の業務内容や勤務状態に概ね変化はなく、賃金や勤務評価、休暇日数の関係も被告に引き継がれたことが認められる。しかし、上記認定のとおり、郵政の民営・分社化により公社は解散し、原告は新たに設立された被告との間で改めて雇用契約を締結したのであり、このことは事前に公社から原告ら非常勤職員に対して十分説明されている。このように、郵政の民営・分社化の前後では、雇用主が異なるほか、雇用関係に関する法的性質も全く異なるのであるから、両者の連続性・一体性をたやすく認めることはできない。公社の時代には雇用契約が反復更新されても期間の定めのない雇用契約と実質的に異ならない状態となる余地はなく、雇用継続に対する合理的な期待が生じる余地もなかったにもかかわらず、原告の主張を前提とすれば、被告との間で雇用契約が締結されれば突如として公社の時代につき上記のような余地が生じることとなり、不合理である。

原告は、雇止めがされたときが公法上の任用でなければ、それ以前の関係が公法上のものであったとしても、雇い、雇われるという事実には何の変わりもないから、雇用期間の更新として判断することに何らの支障もないと主張するが、独自の見解といわざるを得ず、採用することができない。

3 争点(2)について

- (1) 既に述べたように、本件雇用契約は、それが反復更新されて期間の定め

ない雇用契約と実質的に異ならない状態となったとはいえ、また、雇用継続に対する期待に合理性があるともいえないから、本件雇止めに解雇権濫用法理が類推適用される余地はない。

- (2) 次に、本件雇止めは就業規則10条1項に基づいてされたものであるから、本件雇止めが就業規則10条1項にいう「業務の性質、業務量の変動、経営上の事由等並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めたとき」の要件を満たすか否かについて判断する。

上記認定事実によれば、原告は、平成16年から平成20年の5年間に合計5回にわたる交通事故を起こし、会社に対して合計17万4655円、被告に対して合計33万9150円の損害を与えていること、その間、度々上司から注意、指導を受けてきたこと、これらの交通事故は、飲酒運転、無免許運転、著しい速度超過といった悪質なものではなく、比較的軽微な物損事故であるが、前方不注視、車間距離不保持など運転者にとって基本的な注意義務違反により生じたものであり、本件各事故のうち3件は原告の一方的過失に基づくものであること、被告岡山支店管轄内で集配に従事する社員数は約600人であるところ、同管轄内での平成19年4月から平成20年3月までの交通事故の件数は67件であって、これによれば、1人につき8.9年に1回の割合で交通事故を起こしていることになるが、原告は1年に1回の割合で交通事故を起こしており、かなり頻回に交通事故を起こしているといえること等の事情が認められる。また、原告は、第4事故後、藤田課長に対し、左折の際の右側を振り返って確認する癖があると述べたことを否定しているが（甲24、原告150）、藤田課長が敢えてこのような不可解な内容の虚偽の供述を作出する動機も必要性も見出しがたく、この点に関する原告の説明（原告153）は説得力を欠くことからすると、原告は藤田課長に対し、左折の際に右側を振り返って確認する癖がある旨を述べたものと推認

することができ、そうすると、原告には多かれ少なかれそのような傾向があったものと推認し得る。

原告は、原告の勤務が過重、過酷であったことが本件各事故の背景的原因であり、被告の管理体制に問題があった旨主張する。上記認定事実によれば、確かに、原告は、飛び地を担当したり、平成19年2月24日から午前4時間、夜間4時間の変則勤務に従事したり、また、時間外勤務に従事するなどしており、それなりの肉体的・精神的な負荷があったことが認められる。しかし、原告の担当地区の一つである当新田は、遠隔地とはいえ片道15分程度であり、原告が性能の劣る50cc未満のバイクを利用していたのは、自動二輪の免許を有していないという原告側の事情に基づくものである。また、原告の変則勤務が始まると同時に1週間当たりの勤務日数は6日から5日に減少したのであり、自転車通勤により通勤時間を短縮するなどの工夫をすれば、休養時間を十分確保することができたはずである（転倒事故のため自転車に乗らないというのであれば、そもそも自転車の運転適性に疑問が生じかねない。）。第4事故と第5事故は、いずれも2連休の後の、しかも郵便量の最も少ない火曜日に生じており、睡眠不足や肉体疲労を理由に挙げることは妥当でないし、原告自身、変則勤務の解消を被告に申し出た形跡はなく、原告の供述によればむしろある程度容認していたものと見受けられる。また、上記認定に係る時間外勤務のうち、平成19年12月及び平成20年1月の時間外勤務については、毎年12月と1月は被告にとって最繁忙期であって、原告に限ったことではなく、平成19年3月の時間外勤務については、平成19年2月24日から始まった午前の勤務に原告が不慣れであったことが原因と考えられるところである。原告は、第5事故につき、マイクロスリープ（微少睡眠）現象が生じた可能性がある旨を供述し、これに沿う医師の意見書も提出されているが（甲27）、証人藤田秀の証言によれば、第5事故の被害者は事故直前に原告が他の方向を見ていたと述べていたとのことであ

り、かかる証人藤田秀の証言からすると、原告の上記供述はたやすく信用することができず、上記医師の意見書（甲27）も推測にすぎず、確実な根拠に基づいたものではない。むしろ、実際にマイクロスリープ（微少睡眠）現象が生じていたのであれば、原告の体調ないし体調管理に問題があったといわざるを得ない。このようにみると、被告の社員の中で原告の勤務が特に過重、過酷であったということはできず、本件各事故の原因として被告の管理体制を強調するのは妥当ではない。なお、原告は、スキル評価において、基礎評価給の評価項目はすべて○（できている）、資格給の評価項目はAランクに達していたことが認められるが、スキル評価の評価基準には運転そのものに関する項目がなく、交通事故を発生させてもスキル評価に影響はなく、ある程度の能力をもった者が、ある程度の期間、真面目に取り組んでいれば、原告のようにAランクの評価を受けることは少なくない（乙31）。

以上のとおり、原告は運転者としての基本的な注意義務違反による交通事故を度々起こしており、その頻度は他の社員に比べてかなり高く、その原因として被告の管理体制を強調することが妥当でないことからすれば、原告のバイクの運転適性には問題があるといわざるを得ず、原告がバイクの運転適性を欠くと被告が判断したことは、単なる主観的な思いつきではなく、客観的な合理性を有するものである。そして、原告を引き続き郵便配達業務に従事させればいずれ重大な人身事故が引き起こされる可能性を否定できないこと、被告は原告に対して本件雇止めの前に内部事務への転換を勧めた経緯もあることからすると、被告が、就業規則10条1項に基づき、原告の「勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して検討し、更新が不適當」と判断したのは相当であったといえる。

原告は、本件雇止めは実質的には解雇であり、被告の懲戒標準に比較してバランスを失っていると主張する。しかし、これまで述べたとおり、本件雇用契約に解雇権濫用法理が類推適用される余地はない。また、本件雇用契約

は期間の定めのある雇用契約であるから、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当であると認められる場合でなければ解雇できない旨を定めた労働契約法16条の適用はなく、ただ、やむを得ない事由がなければ期間中に解雇することができない旨を定めた労働契約法17条の適用があるのみであって、本件雇止めが実質的に解雇であるとはいえない。

なお、被告は、本件雇止めの後にも原告にバイクの運転を中止させることなく従前と同様の郵便配達業務を遂行させているが、これは、期間満了まで原告の雇用を維持するためにほかならず、被告が原告のバイクの運転適性に問題がないと判断していたことを示すものではない。

- 4 よって、原告の請求はいずれも理由がない。

岡山地方裁判所第3民事部

裁 判 官 次 田 和 明

これは正本である。

平成22年2月26日

岡山地方裁判所第3民事部

裁判所書記官 中 森 景

