

萩原裁判全面勝利の持つ意義

★裁判経過

- ・ 2003年5月17日 萩原さん岡山中郵に採用
- ・ 2007年10月1日 郵政民営化
- ・ 2008年2月27日 雇止め予告通知
- ・ 2008年3月17日 雇止め理由書交付
- ・ 2008年3月31日 雇止め
- ・ 2008年5月23日 雇止め＝解雇撤回を求め裁判提訴
- ・ 2010年2月26日 地裁判決（原告請求棄却の不当判決）
- ・ 2010年3月 8日 控訴
- ・ 2011年2月17日 高裁判決（原告全面勝利）
- ・ 2011年3月 3日 被告会社、最高裁へ「上告受理申立」
- ・ 2012年9月14日 最高裁「不受理決定」
＝最高裁は高裁判決を「問題なし」と判断
全面的勝利確定

1. 高裁判決の要旨

- ① 公社時代を含め、雇用は継続している
- ② 雇用の継続、雇用の期待権から、解雇権濫用法理（労働契約法16条）が類推適用される
- ③ 解雇権濫用法理が類推適用されることにより、単に契約期間満了での雇止めは許されず、雇止め＝解雇にも正当な理由が必要
- ④ 萩原さんに対しては雇止めの正当な理由がない
- ⑤ よって雇止めは不当

2. 公社からの雇用継続を認める

反動的な地裁判決は、今日の判例の流れを無視し、「公社は公法上の任用関係、労働契約との私法関係ではない」、それゆえ公社時代においては「雇用は継続されていない」、原告は民間会社になって「一度も雇用継続されておらず、雇用が継続されたとはいえない」、よって、「解雇権濫用法理が適用されない」としました。

その地裁判決に対し、高裁判決は、

- ① 「公法上の任用関係である期限付き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」としつつ、
- ② しかし、公社時代を含め、13回も雇用更新、民営化後も同じ仕事・労働条件で仕事をしている。
- ③ しかも、常勤職員と変わりなく、基幹的な業務遂行に貢献し、常時不可欠な存在。
- ④ 仕事の継続を望む期間雇用社員は、ほとんど雇用継続がされている。

等として、公社から実態として雇用継続されていると正当に判断しました。

この高裁判決は、「65歳解雇撤回裁判」「スキル裁判」等において、公社時代を含め雇用が継続されているとの私たちの主張と重なり、私たちにとって非常に有利な判決といえます。

単に雇用関係という法律的枠組みのみで判断するのではなく、その勤務実態や諸労働条件(年休日数・スキル評価継続等を含め)が継続されているとの実態から判断し、明確に雇用は継続されている、との私たちの主張を全面的に受け入れた判決となっています。

3. 解雇権濫用法理の全面適用

期間雇用社員については有期雇用契約であり、契約期間がくれば「当然に退職」ということになり、たとえ雇用が継続されてきたとしても会社の一方的な判断で契約期間終了と雇止めが強行されてきた。それに対し、有期雇用労働者の生きる権利・働く権利を保障せよとの闘いが進み、裁判も多く闘われる中で、今日では、「雇用継続が反復継続している場合」「雇用継続が期待できる場合」には、有期雇用労働者にも「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は解雇無効」、との解雇権濫用法理(労働契約法16条に明文化)を類推適用すべきとなっています。

そして、高裁判決は、公社時代からの雇用が実態として継続していることを認め、さらに、ほとんどの期間雇用社員が雇用継続されている実態を正当に評価し「期間雇用社員らにおいて、更新が不適当でない限り、更新されるべきものと期待するのは当然である。」として、解雇権濫用法理が類推適用されるべきとしました。

4. 会社雇止め判断を否定

解雇権濫用法理が類推適用されたとしても、会社の雇止め＝解雇理由に正当性がある場合は、雇止めは正当となります。

萩原裁判における会社の雇止め理由は、「雇用期間約5年に5回の交通事故を起こし、郵便配達の適正を欠く」との理由となっていました。

この会社雇止め理由に対し、高裁判決は、

- ① 萩原さんの事故であるいわゆる物損事故程度で、雇止めや解雇された者はいない。
- ② 事故後も同じように配達業務を継続させ、超過勤務も頻繁にさせている。
- ③ 飛び地、遠隔地配達、時間指定の夜間配達などにより、疲労やストレスが蓄積し、そのため注意力や集中力を欠く状態に陥ったものと認められる。
- ④ (会社の責任も明確に追求)

交通事故の繰り返しがあつたとはいえ、それには、事業運営上の問題点も絡んでおり、(原告)は十分改善可能。

以上により、会社の「懲戒規定及び従来の処分の実情に照らしても、到底雇止めないし解雇すべき場合には該当しなかった」のであり、「本件雇止めは、合理的理由を欠き、社会通念上相当とはいえないものであつた、解雇権濫用法理の類推適用によりこれを無効とし、雇用関係の継続を求めるべきである。」と明確に雇止め不当の判決となっています。

5. 高裁判決を職場に活かそう

以上の通り、最高裁の会社の「上告受理申立」の不受理決定＝高裁全面勝利判決確定は、① 公社からの雇用継続がされている、②解雇権濫用法理の類推適用をすべき、③雇止め＝解雇に正当かつ合理的な理由がない、との原告主張をほぼ全面的に認めた画期的なものです。

これで、会社は正当かつ合理的理由のない安易な雇止め＝解雇はできなくなります。

さらに、現在交通事故に対して、会社の業務・労務施策の問題点を一切問わず、すべての責任を事故当事者の責任としてきていますが、高裁判決は会社が雇止め＝解雇理由とした萩原さんの交通事故に対しても、労働強化の実態や交通事故に対する訓練・指導の必要性といった会社責任も明確に指摘しました。

判決において、単に交通事故を起こしたからとの理由で本人に事故責任の一切を押し付け、一方的な処分や雇止めは許されないとしたのです。

当然にも、会社としての業務・労務政策のあり方、とりわけ、時間に追われ、まったく余裕のない仕事のあり方そのものが「疲労やストレスが蓄積し、そのため注意力や集中力を欠く状態」にしているとの高裁判決の指摘通り、「効率経営」を名目とした「人減らし」を主要な原因とした労働強化の実態が、交通事故や「誤配」などの郵便事故につながっている問題点を厳しく追及し、安易な自己責任追及を許さず、交通事故防止策の具体的な実践・指導を求めていることはもちろん、事故の主要な原因につながっている要員不足解消＝増員を粘り強く求めつつ、高裁判決の趣旨を活かし、自己責任による安易な処分、解雇、スキルダウンについて厳しく追及し是正を求める闘いを進めていかねばなりません。

闘えば勝てる、未来を切り拓くことができる、それをこの裁判勝利で再確認することができました。

しかし、いくら有利な判決でも、判決を有効に活かしていくため、職場での不当な解雇、人権否定言動、厳しい労働強化施策等々に対し、断固闘うとの姿勢が求められます。

この判決を、萩原さんの個別救済に終わらせず、不当な雇止めは許さないという当たり前のことを当たり前に主張し、判決を武器として闘っていきましょう。

非正規センター（ゆい）・稲岡