

平成23年2月17日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成22年(ネ)第82号 雇用契約上の地位確認等請求控訴事件 (原審・岡山地方裁判所平成20年(ワ)第782号)

口頭弁論終結の日 平成22年12月2日

判 決

岡山市北区北方3丁目9番10号 エレハイツ204

控 訴 人	萩 原 和 也
同訴訟代理人弁護士	奥 津 亘
同	奥 津 晋
同	平 井 徳 秀

東京都千代田区霞が関1丁目3番2号

被 控 訴 人	郵 便 事 業 株 式 会 社
同代表者代表取締役	鍋 倉 眞 一
同訴訟代理人弁護士	河 原 和 郎
同	井 上 周 子
同	井 戸 陽 子
同	廣 田 茂 哲

主 文

- 1 原判決を次のとおり変更する。
- 2 控訴人が、被控訴人に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 3 被控訴人は、控訴人に対し、平成20年4月1日から本判決確定の日まで、1か月につき26万3832円を、当該月の翌月24日限り支払え。
- 4 控訴人の訴えのうち、本判決確定後の賃金支払を請求する部分を却下する。

- 5 控訴人のその余の請求を棄却する。
- 6 訴訟費用は、第1, 2審とも被控訴人の負担とする。
- 7 この判決は、第3項に限り、仮に執行することができる。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 主文第2項と同旨。
- 3 被控訴人は、控訴人に対し、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。
- 4 3につき仮執行の宣言

第2 事案の概要

1 本件は、被控訴人との間で期間雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結していた控訴人が、被控訴人の行った雇止め（以下「本件雇止め」という。）が無効であると主張して、被控訴人に対し、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年間の月額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24日限り支払うよう求めた事案の控訴審である。

2 本件の争いのない事実等及び争点は、次のとおり付加訂正するほかは、原判決の「第2 事案の概要」の「1」「2」（原判決2頁3行目から同11頁20行目まで）に記載のとおりであるので、これを引用する。

(1) 原判決2頁5行目の「任命」を「採用」と改め、同3頁8行目の末尾に、改行して次のとおり付加する。

「ただし、上記のうち、平成16年6月1日から平成17年3月31日の間に、平成16年8月1日及び同年10月1日それぞれ予定雇用期間が延長され、平成17年4月1日から平成18年3月31日の間に、平成17年10月1日予定雇用期間が延長されている。」



(2) 原判決4頁8行目の末尾に、改行して次のとおり付加する。

「ただし、当該月1日から末日までの給与は、翌月の24日に支払うこととされている（平成19年10月1日施行。甲2）。」

(3) 原判決4頁26行目の「送付」を「交付」と改め、同5頁10行目の末尾に「なお、上記金額は通勤費12万8310円及び時間外割増賃金を含む額であり、そこから通勤費を控除すれば316万5985円となり（乙29の1・2）、これを12月で除すると26万3832円となる。」を付加し、同18行目の「一般的」を「一時的」と改める。

(4) 原判決6頁13行目の「肯定できる。」の次に「期間雇用社員の業務は、配達する郵便物の量や配達区域等において、正社員の業務の補完的なものではなく、勤務時間が短い者がいるだけで、そのほかには正社員とほぼ同一内容であり、外務業務では期間雇用社員が半数以上を占める。期間雇用社員の契約更新は、労働条件の劣悪さから自ら辞めて行く人も多いが、更新を望めばほぼ確実に更新されており、半数以上の者が期間更新を繰り返し、4年以上に及んでいる。」を付加する。

(5) 原判決8頁14行目の末尾に、改行して次のとおり付加する。

「(エ) 期間雇用社員と正社員とでは、業務に就く時間のみならず、配達の担当区域も異なり、勤務時間も正社員は一定ではないなど異なっており、期間雇用社員は正社員を補完しているに過ぎない。更新を望んでも雇止めになる者もいる。」

(6) 原判決9頁13行目の末尾に、改行して次のとおり付加する。

「(ウ) 控訴人は、控訴人の勤務が過重であった旨主張するが、郵便物の配達区域は、距離と配達量を考慮し、一定の労働量となるよう決められており、随時行われる郵便区調整の作業により適宜調整されているから、控訴人の配達区域が特に過酷なものとはいえない。また、控訴人がバイク運転時マイクロスリープ現象に陥っていたとはいえない。控訴人が睡眠不足の状態



に陥ることがあったとしても、午前と夜間の勤務の間に岡山支店内で仮眠を取ることににより、睡眠不足、疲労状態は解消できたし、自転車で通勤することによっても、睡眠時間の改善は可能である。

控訴人自身、午前と夜間の合計８時間勤務について、被控訴人に解消を申し入れたことはない。仮に控訴人主張の身体疲労や睡眠不足が事故原因であれば、これを放置して日々車両を運転していた控訴人は、集配業務に従事する適性を全く有しない。

なお、控訴人は第４事故に関して、左折するとき右側を振り返って確認する癖があるとの非常識な内容を認めており、運転適性診断において、運転傾向、性格、反応動作等に関して、平成１６年、平成１７年、平成１９年、平成２０年の事故に見られる傾向が表れている。」

(7) 原判決１０頁６行目の「である。」の次に「このことから、仮に期間更新の合理的期待までは認められないとしても、本件雇止めが有効であるというためには、これに相応の合理性、社会的相当性が求められ、これらは厳重に検討されるべきである。」を付加し、同８行目の「ない。」を「なく、控訴人は配達業務に熱心に従事し、Ａランクという高い評価を受けていた。」と改める。

(8) 原判決１０頁２４行目の「ではない。」の次に「控訴人には、原動機付自転車を運転して左折する際に、右側を振り返って後方確認するという癖はないし、第４、第５事故の発生した火曜日が郵便量の最も少ない曜日であるともいえない上、２日間の休暇後であるからといって、慢性的な睡眠不足と肉体疲労が解消していたものではない。」を付加する。

(9) 原判決１１頁３行目の「により、」の次に「超過勤務もあり、自転車ではなくバスや電車で通勤していることも相俟って、」を、同行目の「こなしていた。」の次に「そして、控訴人の肉体疲労や睡眠不足によって、控訴人にマイクロスリープ（微小睡眠）現象が発生した可能性があり、これが第４、第



5事故の原因とも考えられるところ，2日程度の休養によりマイクロスリープ（微小睡眠）現象の要因である睡眠負債を解消することはできない。雇止め後の通知後も，被控訴人は控訴人に命じてバイクを運転させている。」を各付加する。

- (10) 原判決11頁14行目の「行っていない。」を「行っていないし，本件雇止め以前には，交通事故防止のための教育や訓練も実施されていなかった。」と改める。

第3 当裁判所の判断

1 事実認定

次のとおり加除訂正するほかは，原判決の「第3 争点に対する判断」の「1」（原判決11頁22行目から同17頁12行目まで）に記載のとおりであるので，これを引用する。

- (1) 原判決11頁23行目の「17，」の次に「20の1ないし8，」を，同行目の「29，」の次に「30，」を，同行目の「38，」の次に「46，47，51，59，」を，同24行目の「28，」の次に「29，」を各付加する。
- (2) 原判決12頁3行目の「片道15分程度」を「片道15分ないし20分程度」と，同5行目の「3km」を「3.8km」と，「10分」を「15分ないし20分」と改める。
- (3) 原判決12頁7行目の「原告は，」の次に「昭和55年9月20日生まれであり，平成12年8月9日に普通自動車，原動機付自転車運転免許を取得し，」を付加し，同9行目の「（郵便量が最も少ない）」を削除する。
- (4) 原判決12頁11行目の「担当した。」の次に「外務勤務者でも，正社員は1日8時間，期間雇用社員は1日4時間ないし6時間の，いずれも休憩を挟んで連続勤務であり，控訴人のように勤務時間が朝と夜に分断されている職員は，岡山支店の4つの集配課を通じ，第一集配課に元正社員の期間雇用

社員が1名いるのみで他にいなかった。当新田地域は第一集配課の担当地域の中では岡山支店から最も遠隔地であった。飛び地を担当することも郵便配達の地区割りとしてはごく例外的であった。なお、日勤の場合、主に通常郵便物の配達をする場合と速達、書留、小包配達をする場合とがあるが、夜間の配達内容は、速達、書留、小包配達といった、客に手渡すものばかりであり、しかも、配達時間帯が指定され、その間に配達しなければならないものが多かった。控訴人の夜間の配達は夕方分を配達した後、一度岡山支店に戻り、さらに夜間分を配達することとなるが、配達担当区域に飛び地があるため、移動に余分な時間がかかっていたし、配達区域までの移動中にほかの社員が担当する区域を通過することから、同区域に配達すべき郵便物を託されることもあった。他の職員らはほとんどが自動二輪車で配達していたが、」を付加し、同12行目の「性能の劣る」を「性能が劣り、制限速度や交差点の右折方法に制約が大きい」と改める。

- (5) 原判決12頁18行目の「しかし、」から同19行目までを「上記のとおり、午前4時間の勤務は8時に始まり、控訴人はバスで通勤しており、通勤時間が30分弱であるため、午前7時過ぎに自宅を出ていた。午前の終業時間と夜間の始業時間との間には5時間30分の間隔があるが、午前の終業が13時以降になると自宅に帰っても余裕がないため、岡山支店の休憩室で仮眠を取ったり、周辺で時間を過ごしたりしていた。控訴人は、郵便物の多さや配達に時間を要すること、他の職員を応援することなどのため、しばしば超過勤務をしており、13時以降まで超過勤務をした日は、平成19年3月が12日、4月が18日、5月が3日、6月が6日、7月が3日、8月が5日、9月が5日、10月が14日、11月が10日、12月が16日、平成20年1月が12日、2月が11日であった。また、午後の勤務は21時30分までであるが、最終バスが最寄りの停留所を発車する時刻が22時過ぎであるため、22時まで超過勤務をした場合には、JR津山線で帰宅するこ

ととなり、まっすぐ帰れば午後11時ころ、岡山駅周辺で夕食を摂った場合には翌日午前零時ころに帰宅できた。最終バスに間に合った場合には、午後10時30分ころには帰宅できた。控訴人が、22時以降まで超過勤務をした日は、平成19年3月が11日、4月が11日、5月が11日、6月が12日、7月が9日、8月が4日、9月が4日、10月が10日、11月が7日、12月が12日、平成20年1月が6日、2月が8日であった。」と、同22行目の「Aランクに」から同23行目「評価項目はない」までを「Aランク習熟度有と認定されており（交通事故は評価項目に明示されていないが、スキル認定は、外務の場合機動車の扱いを含め、郵便配達ができているかどうかといった全般についての評価であり、郵便外務担当者が交通事故を起こし、戒告以上の処分を受けた場合、基礎評価の上記機動車等の扱いの項目をできていないとされ、その場合、Aランク習熟度有は与えられなくなる。外務の場合、Aランクは、全職員の3、4割程度である」と各改める。

- (6) 原判決13頁18行目末尾に「労働条件、賃金額等の待遇も、公社時代にその評価、実績に基づき定められた内容がほぼそのまま定められ継続された。」を付加し、同23行目「約43.4%」を「約42.4%」と改め、同14頁7行目「11年未満」を削除し、同行目末尾に、改行して次のとおり付加する。

「このように、期間雇用社員は職員中の人数割合が相当大きな比重を占め、またその勤続年数も相当年数あるのみならず、正社員との関係では、郵便配達等の被控訴人の業務について、勤務時間は短い者が多く、その分取り扱う郵便物の量が異なることはあるが、配達区域に違いはなく、通常の郵便物のみならず、書留等対面手渡しを要する郵便物についても配達するなど配達等業務の基本的な部分を行い、期待値が違うものの郵便の商品のセールスも行うなど、職務内容は概ね同様であり、補助的役割ではなく、業務を主体的に支える要員となっている。また、郵便配達に関しては、その業務に精通し、



1人前となるのに3か月ないし6か月を要し、雇用期間6か月の期間雇用社員も、6か月を超えて勤務を続けることが使用者側にとっても必要であり、実際熟練した期間雇用者は多い。」

(7) 原判決14頁10行目の「小雨」を「雨」と改め、同16行目の「縁石」の次に「を見落とし、それ」を、同18行目及び同26行目の各「公社」の次に「の加入している対物賠償保険会社」を、同15頁6行目の「相手方も」の次に「公社職員であり、」を、同7行目の「公社」の次に「の加入している対物賠償保険会社」を各付加し、同20・21行目「被告は、」を「被控訴人の加入している対物賠償保険会社は、」と改め、同行目末尾に、改行して次のとおり付加する。

「控訴人の平成19年9月及び10月の勤務時間等は概ね次のとおりである。

(ア) 平成19年9月

総勤務日数（1日8時間勤務）	16日
超過勤務のなかった日数	9日
午前の超過勤務	5時間40分
夜間の超過勤務	3時間50分
22時以降まで超過勤務をした日数	4日

(イ) 平成19年10月1日から22日まで

総勤務日数（1日8時間勤務）	15日
超過勤務のなかった日数	1日
午前の超過勤務	16時間15分
夜間の超過勤務	6時間33分
22時以降まで超過勤務をした日数	6日

(ウ) 平成19年9月は16日から24日まで連休を取得している。同年10月21、22日は連休を取得しており、23日午前は4時間勤務であり、超過勤務はなかった。」



(8) 原判決15頁25行目の「交差点の」を「進行方向である左方交差道路の」と、同16頁14行目の「被告は、」を「被控訴人の加入している対物賠償保険会社は、」と各改め、同15行目の末尾に、改行して次のとおり付加する。

「 控訴人の平成20年1月及び2月の勤務時間等は概ね次のとおりである。

(ア) 平成20年1月

総勤務日数（1日8時間勤務，うち3日は休日勤務，ただし，24日午前中は休暇）	20日
超過勤務のなかった日数	0日
午前の超過勤務	30時間05分
夜間の超過勤務	5時間35分
22時以降まで超過勤務をした日数	6日

(イ) 平成20年2月1日から18日まで

総勤務日数（1日8時間勤務）	11日
超過勤務のなかった日数	0日
午前の超過勤務	9時間10分
夜間の超過勤務	3時間25分
22時以降まで超過勤務をした日数	3日

(ウ) 平成20年1月は19日から25日午前まで連休を取得している。同年2月17，18日は連休を取得していた。

(エ) 控訴人は，第5事故の後も，同年2月27日に雇止めの予告を経て，同年3月6日から年休を取得するまで，50cc未満のバイクにより郵便配達に従事する勤務状態は変わらず，休日，非番の日及び年休を取得した同年3月1日を除いた同年2月19日から同月23日まで，同月26日から同月29日まで及び同年3月4，5日に各8時間勤務し，同年2月19，21，22，23，26，27，28，29日，3月4，5日は超過勤務



も行った。」

(9) 原判決16頁16行目の「によれば、」の次に、「正社員、期間雇用社員を含む全社員を対象とし、懲戒は別表「懲戒標準」により行う（第4条）、同時に2個以上の非違を犯したとき又は短期間内に同類の非違を犯し若しくは懲戒を受けた後短期間内に再度非違を犯したとき及びその他非違の情状が特に重いときは、懲戒標準に定める量定の枠内でこれを加重することができる（第5条）、懲戒の決定に当たっては、非違の内容、非違者の在職年数、勤務成績、責任の程度その他情状酌量すべき事由があるときは、懲戒標準に定める量定の枠内でこれを軽減し又はこれを免除することができる（第6条）、懲戒標準の「第1 職務上の義務に違反し又は職務を怠った者」には、交通法令違反、交通事故に関する定めはなく、ただし、過失により郵便物等の送達を遅延させた者は戒告などの定めがあり、「第2 その他社員としてふさわしくない非行のあった者」の「4 交通法令違反、交通事故」では、」を、同23行目の末尾に「しかし、控訴人の雇止め後の平成20年6月に懲戒規程が改められるころまで、正社員及び期間雇用社員を通じ、業務上交通事故を起こしても、物損事故程度であれば、繰り返し起こした者も含め、処分を受けることはないのが一般であったし、岡山支店において、交通事故を起こし、運転適性がないという理由で雇止めをされたり、解雇された例は、控訴人以外にはない。」を、同25行目の末尾に「また、控訴人は、第5事故に至るまで、始末書の提出を求められたこともない。」を各付加する。

(10) 原判決17頁2行目の「63件である。」の次に「上記は岡山支店における交通事故の発生状況を分析、分類した資料によるものであり、同資料によると、うち、民営化後である平成19年10月から平成20年3月までの交通事故は39件との統計であるが、同支店長の発行した別の文書では、同支店全体では、民営化後平成20年3月28日までで既に40件を超えている

との記載もある。そして、平成20年ころの被控訴人全体の交通事故発生件数は年間1万件を超えており、台比当たりの事故件数は大手運送事業者の3倍以上である。被控訴人岡山支店支店長の岡山労働局長宛平成21年5月8日付け安全衛生改善報告書には、平成20年度に発生した同支店職員による交通事故の分析結果として、配達行為を伴わず一般的な運転動作と何ら変わらないのに、最初の配達・集配先へ移動中や帰店途中の事故発生も多く、管理者が運転者毎の配達区までの経路が、最も安全で最短であることの把握や、経路中の危険箇所等に対する運行指示を行っていない旨、事故の背後要因として、出発時の支店内作業の遅れや配達の遅れからくるあせりが確認されている旨、これらの要因を排除する対策を行っていない旨、このことから、支店と配達区間の経路調査、危険箇所の把握、あせりの排除方法の検討が必要である旨、年繁期について、事故件数が増加しており、主な増加原因は前方不注意、後方・左右確認不十分であり、事故原因の詳細を見ると、見落とし・見誤りが増加しているが、これは先急ぎやあせりにより発生するため、業務量が増加する繁忙期は、特に注意が必要である旨記載している。」を付加する。

(11) 原判決17頁6行目「には、」の次に「第2、第3、第4、第5事故を発生させたことを取り上げ、バイクを運転するに当たっての適性に欠けているのではないかと考えられ、このまま外務事務で雇用継続した場合、控訴人の生命に関わる事故が発生しないとも限らない、重大な交通事故が発生する等、貨物法制不遵守事案を頻発させる企業と判断された場合、営業停止等の厳しい処分を受ける、これらを総合して更新を行わない旨を記載し、最後に、」を付加する。

(12) 原判決17頁12行目の末尾に、改行して次のとおり付加する。

「しかし、控訴人は、内務事務については、いずれも時給が安く、勤務日数・時間も少なく、生計が成り立たないので、これに応募する気持はなかった。



(6) 控訴人は、四輪自動車や原動機付自転車を持っていないが、実家に行ったときなどには四輪自動車や原動機付自転車を運転することもあったところ、平成14年4月14日から平成20年10月1日までの間に、交通違反、事故により行政処分を受けたことがない。

控訴人は、平成22年4月13日、岡山県警察本部の岡山県運転適性検査所で運転適性検査を受けたところ、その結果は次のとおりである。

ア 運転適性検査結果通知書（甲46）

(ア) 総合判定

総合判定値は3で、自動車の運転には差し支えがない。

(イ) 性能別評価

動作の正確さ、状況判断力、衝動抑止性、感情昂揚性、攻撃性は、いずれも問題がない、情緒安定性は精神的に安定している、自己顕示性は正直とされた。

動作の速さは遅い、神経質傾向あり、抑うつ性の傾向あり、協調性に欠けるとの問題点も指摘された。

イ 運転適性診断（甲47）

(ア) 総合所見

総合判定は4で、良い運転ができると判定された。

(イ) 反応動作の速さ

反射的動作は、緊急反応検査、連続緊急反応検査において要注意とされたが、判断的動作においてはアクセル反応検査は問題がないとされた。

(ウ) 適度な精神緊張の維持

反応むらについては、緊急反応検査において要注意とされたが、連続緊急反応検査、アクセル反応検査は問題がないとされ、弛緩反応でも問題ないとされた。

(エ) 動作の確かさ、見込反応

焦燥反応，誤反応はいずれも問題がないとされたが，反応から正確さが欠けるところがみられるとの所見も示された。

(オ) 注意の配分／認知，注意の集中分散

誤反応，反応速度，バランスはいずれも問題がないとされた。

(カ) 状況処理の巧みさ

節約率，バランス，操作の速さはいずれも問題がないとされた。

控訴人は，第一集配課に勤務中，原動機付バイクで配達しているにもかかわらず，速く配達できる，配達能力が良いと評判であり，本来の配達区域分に加え，他の小包や書留等の配達を追加で頼まれすることが頻繁にあった。」

2 争点(1) (本件雇止めに関し解雇権濫用法理が類推適用されるか)

- (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ことと定めており，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），控訴人も，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、控訴人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。

控訴人は、控訴人のような非常勤職員の勤務実態等に照らすと、控訴人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。しかし、公社時代における控訴人との雇用関係について、公法上の任用関係である以上、更新が繰り返されたとしても、上記国家公務員法及び人事院規則を受けた公社非常勤職員任用規程により、予定雇用期間を定め、その期間が満了した場合には、任命権者が任期を更新しない限り当然退職となる旨規定し、その下で上記内容の採用通知書を交付し、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するなどして、予定雇用期間内の有期雇用であることを明らかにしていたこと（前記1認定及び弁論の全趣旨）に照らすと、上記のような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したことはあり得ないというべきである。

(2) そこで、控訴人と被控訴人との雇用関係に移行してからの解雇権濫用法理類推適用の可否について検討する。

控訴人と被控訴人間の本案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、一般的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。

そして、本件雇用契約から本件雇止めまでには、6か月間の有期雇用契約が1回なされたのみであり、それ自体更新がなされた実績はない。

しかし、前記争いのない事実等及び認定事実によれば、控訴人は公社の時代の平成15年5月17日に採用されて、以後平成16年9月30日までの間は1か月余ないし3か月弱で7回、同年10月1日から平成19年9月30日までの間は6か月毎に6回にわたって更新を繰り返し、本件雇用契約を含めれば、更新回数は13回、通じた雇用期間は4年10か月余に及んでいる。そして、控訴人の職務内容は、公社時代及び被控訴人時代を一貫して、郵便配達、それも通常郵便のみならず、客に手渡すべき速達、書留、小包を含むものであり、しかも夜勤をも主たる業務として行い、時間指定の配達もこなすなどし、常勤職員と変わりなく、被控訴人の基幹的な業務を主体的に担っていたといえるし、これに習熟しており、その習熟度により業務遂行に貢献していたのであって、控訴人のような期間雇用職員は公社及び被控訴人の業務にとって常時必要不可欠の存在であり、しかもその任用ないし雇用継続は強く期待されていたといえることができる。そして、労働条件についても、控訴人は、公社時代にAランク習熟度有との認定を受け、それに伴い、賃金についても当初に比べ相当増額された給与を受け取るようになり、臨時手当についても公社時代の在職期間が活かされ、年次休暇、勤続年数等を併せた待遇をほぼそのまま被控訴人との雇用契約に引き継がれている。控訴人以外の期間雇用社員らも、賃金その他の待遇の公社時代からの継続性は同様と見られ、平成20年ころにおいて、期間雇用社員は、公社及び被控訴人の時代

を通じての勤務年数が2年以上の者が約75.1パーセント、3年以上の者が約64パーセント、4年以上の者も約53.4パーセントおり、契約更新の間隔が6か月間以上であるから、更新回数は年数の倍以上あることとなり、証拠（甲22, 23, 28, 59, 60, 証人小倉博司）も併せると、上記年数となるまでに自らの都合で辞める者もいるが、仕事の継続を望む期間雇用職員については、そのほとんどが契約更新されており、契約更新は常態化していたものと認められる。したがって、控訴人を含め、相当年数雇用関係の更新を重ねてきた期間雇用社員らにとって、被控訴人発足後半年を経過せず1回の更新がなされていない時期においても、契約更新の期待は極めて強いものと考えられる。

もともと、公社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く、これが被控訴人に引き継がれる際には、任用関係が終了し、新たな雇用契約の締結により雇い入れた手続が採られているが、これは、公社時代には公務員としての任用関係の制約があるからであって、公社時代から控訴人ら非常勤職員の職務内容や業務上の役割ないし重要度は変わっておらず、被控訴人においては、一方では正社員は公社時代の職員としての地位をそのまま継続しており、期間雇用社員についても、新たな雇い入れの形式を採る一方、賃金、臨時手当や休暇、勤続年数等の待遇は制度的に引き継いでいるのであるから、上記公社から被控訴人への雇用関係引継ぎの形式により、契約更新の期待が起り得ずあるいは弱いものとみることはできない。なお、被控訴人の就業規則10条1項は雇用契約更新の可否について規定するが、その特にただし書きの内容に照らしても、期間雇用社員らにおいて、更新が不相当でない限り、更新されるべきものとの期待を有するのは当然である。

したがって、控訴人は、被控訴人との雇用契約の更新について、合理的な期待を有するものというべきであるから、本件雇止めについては、解雇権濫

用の法理が類推適用されうるというべきである。

3 争点(2)について

(1) 上記のとおり、本件雇止めには、解雇権濫用の法理が類推適用されうると解され、その類推適用の可否が問題となる。

もつとも、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、その適用のあり方及び適用の要件を満たすかどうかをも検討すべきであるところ、上記就業規則の条項は、本文が、「会社が必要とし、・・・更新することがある。」とあり、ただし書きに「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。」とあるが、ただし書きと併せて読み、前記2の説示のとおり、公社時代からの更新が重ねられた実情と雇用関係の引継ぎがあり、控訴人ら期間雇用社員らにおいて、契約更新について合理的期待を有することを考慮すれば、上記本文の規定をもって、更新の可否について被控訴人が自由裁量を有するなどと解すべきではなく、ただし書きの要件を満たさない限り、雇止めをしても無効であって、雇用契約は更新されるものと解すべきである。したがって、本件においては、上記ただし書きの要件を満たすかどうか問題となる。

以下、これらに関して、本件の事実関係に照らし検討を進める。

(2) 前記認定事実によれば、控訴人は、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、公社又は被控訴人の加入する対物賠償保険会社から合計51万3805円を支払わせていること、特に第2、第4事故について、上司から注意、指導を受けたにもかかわらず、第5事故に至り、第4、第5事故は半年の間に2度起こしたものであること、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件は控訴人の一方的過失に基づくものであること、被控訴人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、控訴人は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。

もつとも、前記認定のとおり、第4事故後、藤田課長の作成した「注意・指導記録票」（乙7）には、控訴人が藤田課長に対し、左折の際に右側を振り返って確認する癖があり、第4事故の際もそのようにしたとき、ふらついて接触したと述べたとの記載があり、藤田課長は証拠（乙31、証人藤田秀）において同様の供述をするが、これは、第4事故の翌日である平成19年10月24日に作成された被控訴人岡山支店平井基博作成の交通事故発生報告書には、事故状況として「左に寄ろうとしたところ、バランスを崩して右側を走行中の普通乗用車の左後部に接触した」と記載されているのみであること、同日作成の控訴人の供述書（乙6）にも、「左後方の確認を振り返り行いました、左後方の安全確認を終えて、前を向くと前車との間隔はわずかで、衝突を避けられない状況となっており、ブレーキをかけ待避行動を取り」と記載されていること及び控訴人の供述（甲24、控訴人本人150ないし153項）に照らして、控訴人が藤田課長に対し上記のような説明をしたとは考え難く、そのような説明をしたとは認められない上、第4事故において、上記「注意・指導記録票」記載の行動を取ったとか、そのような癖や傾向があったと認めることはできない。また、証拠（乙32、35、証人高部正義）には、第5事故について、控訴人が上司に対し「暴走していました」とか「無謀な運転をしていた」と述べた旨の記載、供述があるが、これは、証人高部正義自身、自ら直接聞いたのではない旨述べている上、証拠



(乙10, 12, 証人藤田秀)にそのような記載, 供述がないこと及び控訴人本人の供述に照らし措信しがたい。

そのほか, 上記各事故について, 控訴人の運転に特に危険な行為ないし案ずるべき癖があったものとみるべき事実は認められない。

なお, 控訴人は, 第4, 第5事故は, 控訴人がマイクロスリープ現象に陥ったことが原因で発生した旨主張し, 証拠(甲23, 27, 45, 59, 控訴人本人)はこれに沿う。しかし, 第4事故については, 控訴人が後方確認時の状況を述べていること(乙6), 第5事故については, 証拠(甲24, 乙10)によると, 見通しの悪い交差点を左折しているところ, 控訴人本人は衝突直前相手方自動車に気付いたと述べていることに照らし, 控訴人の主張に沿う上記各証拠はたやすく信用できない。また, 宇土医師の意見書(甲27, 45)についても, 事故から相当期間経過した後の控訴人の供述を前提とするものと考えられるが, 睡眠時間が4時間30分程度で継続していたという点など, 控訴人の供述(甲23等)と必ずしも完全に合致するものではなく, 控訴人の当時の生活状況を確実に把握していたとはいいきれない上, 控訴人の睡眠不足と疲労があったとして, これにより, 第4, 第5事故当時マイクロスリープ現象が起こったとみるべき具体的根拠が事故の状況に照らして明らかではないから, これら証拠により, 控訴人がマイクロスリープ現象に陥ったと認めるに足りない。

(2) 控訴人は, 控訴人の勤務条件が本件各事故の背景的原因であると主張する。

前記認定及び証拠(甲22ないし24)によると, 公社及び被控訴人の郵便配達業務は, 多数の郵便物を定められた勤務時間内に配り終えることが求められ, 夜間等, 郵便物により配達時間が指定されることもあり, 外務職員らは全般に業務を急ぐ傾向が強く, 被控訴人全体としても, 平成20年ころ, 交通事故の件数は, 台比当たり大手運送事業者の3倍以上もの多さに上っており, 被控訴人の労働局長宛報告書によっても, 交通事故の背景として業務

遂行上の先急ぎやあせりがあるが、これを排除する対策を取られていなかったと指摘されていること、その上、控訴人に関して、前記認定のとおり、控訴人は遠隔地や飛び地を担当し、その勤務の実情も移動時間が余分にかかったり、ほかの職員の郵便物を託されることがあったのであり、配達を原動機付自転車によるなどの悪条件もあって、その職務の遂行が過重になりがちであったこと、控訴人の起こした第1ないし第5事故のいずれも業務上、その遂行を急いでいたことがその一因であることが認められる。

これに加え、第4、第5事故については、控訴人は、平成19年2月24日以降、前記認定のとおり1日8時間を午前4時間と夜間4時間に分けて勤務するようになり、超過勤務で帰宅が深夜となった場合も、翌朝8時までに出勤することが求められるばかりか、超過勤務を計算に入れない場合であっても、勤務時間以外の時間は21時30分から翌日8時までの10時間30分と、12時から17時30分までの5時間30分に分断されてしまい、超過勤務や通勤時間ないし自宅との往復時間を考慮すれば、こうした時間を休養や所用に有効に使用することが困難な状況にあったと認められる。しかも、控訴人の担当する配達には、遠隔地、飛び地等の不利な点があり、夜間には配達時間指定の制約が一層大きく、控訴人のような午前4時間、夜間4時間の勤務に従事している者は控訴人以外には第一集配課に1名いるだけであり、飛び地を担当している者もごく例外的であった。これらの控訴人の勤務時間等に係る事情を考慮し、証拠（甲23、24、59、控訴人本人）をも併せれば、控訴人が配達のため車両を運転する際、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ていたものと認められる。

これらの面からは、本件事故の原因を控訴人のみに帰することはできず、公社及び被控訴人の業務執行、管理体制にもその一因があったとみられる。

- (3) そして、控訴人は、平成14年4月から平成20年10月1日までの間、交通違反、交通事故により処分を受けたことはないし、平成22年4月13

故に至る前は、第1ないし第3事故を起こしたことを含めても全体として高い評価であった。

- (6) そうすると、控訴人としては、被控訴人の職員として、交通事故を繰り返すことにより、第三者に対する安全確保を損なっている点、問題があるものの、なお、本件各事故を理由として、運転者としての適性を欠いているとはいえないのみならず、控訴人の運転適性から見て、その自覚及び被控訴人において控訴人の勤務条件上なすべき配慮により改善は十分可能であり、他方、被控訴人の事業運営上、本件各事故の程度では到底職員としての身分を喪失させるような場合には当たらない一方、控訴人には、職務の遂行上、高い評価が与えられる実績もあったものである。

そして、前記説示のとおり、就業規則10条1項には「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。」と定められており、本件雇止めに関しても、上記ただし書きの要件を満たすことが必要であると解すべきところ、被控訴人の主張及び既に認定説示した事情によれば、控訴人には運転者としての適性以外に上記更新が不相当とする事由は認められず、しかも控訴人が運転者としての適性を欠いており、今後の自覚、指導や勤務条件の変更等によって改善が期待できないとはいえないから、上記条項に基づき、被控訴人が本件雇用契約の更新をしない場合には該当しないというべきである。

なお、以上の説示によれば、本件雇止めについては、控訴人に交通事故の繰り返しがあったとはいえ、それには、公社ないし被控訴人の事業運営上の問題点も絡んでおり、控訴人は十分改善可能であり、しかも被控訴人の懲戒規程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

転していたとすれば、それ自体集配業務に従事する適性のないことの現れであると主張する。確かに、車両を運転して集配業務を担当する者は自己管理をする必要があるとはいえるが、控訴人は、被控訴人の定めた勤務時間に従って稼働していただけであるから、この点をもって控訴人の運転者としての適性の欠如の根拠とはできない。

そのほか、被控訴人の主張に鑑みても、上記認定判断を左右するに足りない。

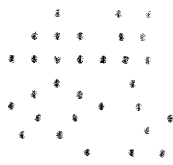
4(1) 以上によれば、控訴人は、被控訴人に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることになる。

(2) また、控訴人は、被控訴人に対し、賃金から通勤費分を除いた平成20年4月1日から1か月につき26万3832円を、当該月の翌月24日限り支払うべき義務を負うが、被控訴人が、本件判決確定後においても、なお賃金を支払わないと認めるに足る証拠はないから、本判決確定後の賃金請求については、予めその請求をする必要があるとはいえず、当該請求に係る訴えは却下すべきである。

第4 結論

以上によれば、控訴人の本件請求には、雇用契約上の地位の確認及び平成20年4月1日から本判決確定の日まで、賃金として1か月につき26万3832円を当該月の翌月24日限り支払うことを求める限度で理由があり、本判決確定後の賃金支払請求にかかる訴えは将来請求の必要がなく不適法であるからこれを却下し、控訴人のその余の請求は理由がないから棄却すべきであり、これと異なる原判決を変更することとして、主文のとおり判決する。なお、仮執行宣言については、民事訴訟法310条により主文3項についてこれを付し、仮執行免脱宣言については、相当でないからこれを付さないこととする。

広島高等裁判所岡山支部第2部



裁判長裁判官 高 田 泰 治

裁判官 檜 皮 高 弘

裁判官 金 光 秀 明

