

平成23年(ワ)第39604号 地位確認等請求事件

平成24年(ワ)第9052号 地位確認等請求事件

原告 丹羽 良子 外

被告 郵便事業株式会社

第 1 準 備 書 面

2012年5月30日

東京地方裁判所民事第11部に係 御中

原告ら訴訟代理人 弁護士 萩 尾 健 太

同 弁護士 長谷川 直 彦

以下、被告準備書面(2)に反論する。各項目番号は被告準備書面(2)に対応している。

第1 民分化による原告らの法的地位の変化

1 民分化の経緯

認める。

2 民分化前の原告らの法的地位

(1) 「公法上の任用関係であったこと」について

被告は、民分化前の原告丹羽、同深尾、同向山及び同大倉の地位は、旧公社の期限付任用に係る日々雇用の非常勤職員であり、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、とする。

日々雇用の点については否認し、「公法上の任用関係」の意味する内容については争う。

(2) 「旧会社の非常勤職員の任用は期間満了により終了したこと」について

さらに被告は、その人事院規則 8-12 (職員の任免) 74条1項3号、任用規程3条2項により、旧会社の非常勤職員の「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」とする。そして、「旧会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され、あるいは信義則又は権利濫用法理が適用される余地はない」と主張する。

それに対する反論は、以下、2(3)・4・5で、縷々述べる。

(3) 「判例」について

被告は、上記と同趣旨の裁判例を挙げる。

しかし、それらはいずれも、日々雇用の国家公務員が雇い止めとされた場合についての判例であり、現時点では民間企業の従業員であり国家公務員ではない本件の場合とは事例を異にする。

しかも、岡山地裁平成14年10月15日岡山中央郵便局事件判決においては、以下の通り、旧会社の非常勤公務員に、解雇権濫用法理の類推適用が認定されている。非常勤の国家公務員には、国公法の身分保障が及ばないことが考慮されたものと考えられる(甲共11 岡山中央郵便局事件判決 6頁下から7行目)。

第三 争点に対する判断

二 本件雇止め解雇権濫用法理が類推適用され、本件雇止めが社会通念上相当性を欠いた重大かつ明白な項痕のある免職処分として無効か。

1 一に説示したとおり、本件の期限付任用は、国公法上の根拠があるかどうかにつき疑問がある一方、公務の民主的かつ能率的な運営を阻害することなく、職員の身分保障を妨げないことが前提とされる限りで、違法とまではいえ

ないと認定できるところであり、したがって、本件の期限付任用の内容は職員の身分保障を妨げないものでなければならず、信義則や、権利濫用が許されない旨の民法1条所定の法規制が及ぶものというべきであって、本件雇止めにも解雇権濫用法理の類推適用の余地がある。

加えて、非正規公務員への民事法の適用（解雇権濫用法理の適用）は、既に学界では**通説**となっている。

岡山大学法学部 岡田雅夫教授は、平成12年（ワ）第1192号地位確認等請求事件（岡山中央郵便局解雇事件）における「意見書」（甲共12）で、以下のように述べている。

被告は、本件採用についてこれを「公法上の任用」とし、したがって、解雇権濫用の法理は本件には適用がないと主張する。これは、伝統的行政法学が主張した公法・私法二元論に立脚するもので、学会において今日克服済みの解釈であり失当というべきである。 (1頁)

かつてわが国行政法学は、行政法を「国内法で公法としての性質を有するもの」と定義してきた。そして公務員の勤務関係については、特別権力関係理論によってこれを公法上の関係として理解し、原則としてこの関係には、民法の適用を否定してきた。

しかしながら今日、公法と私法を峻別する考え方は、多くの判例（代表的なものとして、最判昭和三五年三月三十一日民集一四卷四号六六三頁）によって否定され、公法・私法の区別の相対化は広く行政法学の受け入れるところとなっている。 (1頁)

まず指摘する必要があるのは、公法・私法二元論は、学界においても判例においてもすでに克服された理論だということである。

今日、行政法は公法だとする理解をとる学説は皆無に近いといってよく、ある行政法上の法関係を、包括的に私法＝民事法の及ばない関係として理解する学説は存しない。 (2頁)

以上論じてきたところから明らかなように、本件採用が公法上の任用である

ことを理由に、本件解雇に解雇権濫用法理の適用がないとする被告の主張は、法令の解釈を誤るもので失当である。 (4頁)

3 分割民営化後の被告における原告らの法的地位

原告らが現時点では民間企業の従業員であることは認める。

4 「民分化による法的地位の断絶」について

被告は、民分化前後の原告らの雇用につき、前者は公法上の任用、後者は当事者間の雇用契約であり、その法的性質がまったく異なっているから、一体のものとして捉えることはできないと主張する。

しかし、ここで問題となるのは解雇権濫用法理の類推適用をなすにあたり、分民前の更新状況と民分化後の被告との雇用関係を一連のものとして評価することが出来るか否である。

そして、解雇権濫用法理の類推の基礎となるのは、雇用関係の法的性質ではなく、労働者の雇用継続への合理的期待である。労働者は、長期間雇用が反復継続していれば、かつてはその雇用関係の法的性質が任用関係であったとしても、その反復継続によって形成された事実状態に基づいて、雇用継続への合理的期待を有するのであり、現に私法上の契約関係であれば、その期待を妨げるものはない。よって、民分化前の更新状況と民分化後の被告との雇用関係を一連のものとして評価して雇用継続の合理的期待を判断することが出来るのである。

この点に関して、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(萩原事件)平成23年2月17日広島高裁岡山支部判決は、以下のよう

に判示した。

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る状態となった場合、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。

(甲共13 判決14頁最終行～15頁5行)

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か月に渡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。

として、民分化以後の更新は1回のみであるにもかかわらず、公社時代の13回の契約更新を評価・勘案しているのである。さらに、**同判決は**、公社時代からの更新が積み重ねられた実情と雇用関係の引き継ぎがあり、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

(甲共13 17頁11行目)

とも判示している。

このように、判決は、明確に、原告の「公社時代からの更新が積み重ねられた実情と雇用関係の引き継ぎ」及び「契約更新への合理的期待」を認めている。この判例からみても、本件原告らも公社時代からの雇用の事実に基づいて雇用継続の合理的期待を有していたと言えるから、解雇権濫用法理を類推適用できるのである。

5 「原告らの民分化前の任用関係には雇用継続の期待は存しない」について

被告は、「民分化以前における旧公社等の非常勤職員たる雇用が継続したことをもって、被告の期間雇用社員が被告における雇用の継続につき何らかの期待を抱いていたとしても、そのような期待は法的保護に値しない」と主張し、その理由として、「旧公社の時代には、法的に「雇用の更新」が期待できなかつた

ったにもかかわらず、雇用主が変わっただけで直ちに過去に遡って『雇用の更新』の期待が生じるはずがないからである」と主張する。

しかし、既に述べたところにより、被告の主張は失当である。

「過去に遡って」期待が生じたのではなく、雇用継続の事実状態に基づいて、過去からの更新が考慮されるべきと言うことである。

上記萩原判決も、以下のごとく判示した。

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を更新されており、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一回の更新がなされ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。 (甲共13—16頁5行目)

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引き継ぎの形式により、契約更新の期待が起り得ずあるいは弱いものとすることはできない。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、更新が不適當でない限り、更新されるべきものとの期待を有するのは当然である。 (甲共13—16頁15行)

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。 (甲共13—16頁下から2行目)

以上のように、判決は、1回の更新しかなされていない場合の、控訴人の契約更新の期待をも容認している。

本件原告らの場合も、公社時代、民分化後を通じ、契約更新は常態化していた。原告丹羽は、公社時代、雇用の更新手続きなどしたことがなく、支店等か

ら、更新について言及されたこともなかった。

本件原告らについても、業務は恒常的、継続的なものであり、民分化の前後で有給休暇の日数を含めて労働条件も継承されている。

更に、岡山中央郵便局事件判決は、以下のように判示し、公務員時代の非正規社員に関し、公社側にも、順次更新の了解があったことを認めている。

原告は、期限付きの非常勤職員として採用されたものの、期間の定めは形式的なもので、更新拒絶の意思表示がない限り、従前の任用と同様のものとして順次更新していくという暗黙の了解が双方にあったものと認められる

(甲共11 同判決17頁19行)

以上により、「民分化以前における旧公社等の非常勤職員たる雇用が継続したことをもって、被告の期間雇用社員が被告における雇用の継続につき何らかの期待を抱いていたとしても、そのような期待は法的保護に値しない」との被告の主張は失当である。

第2 本件就業規則10条2項の無効性

1 本件就業規則制定の経緯

前述の通り、民分化前の非常勤職員に対する任用関係と、被告の期間雇用社員に対する雇用関係の法的性質が全く異なっている、との点については争う。

ただし、民分化後は就業規則を作成する必要があったことについては、争わない。

2 本件就業規則10条2項（更新限度設定）の非合理性

本件就業規則10条2項には必要性、合理性は認められず、憲法27条の勤労権保障の趣旨に照らして、公序良俗違反である。

(1) 更新限度設定の不要性

ア 被告は、「更新限度設定の必要性」の根拠として、「期間雇用社員が行う業務は屋外業務、立ち作業、機動車の業務、機械操作など体力や持久力が必要となる業務が多いところ、高齢の方が契約更新によって、業務に耐えない年齢まで勤務した場合、結果として、過大な業務負担が生じ、事故等が発生することが懸念される」ことを挙げている。

しかし、この理由は、被告の言う「更新限度の設定」の根拠とはなり得ない。

なぜなら、現に、原告らは、これらの業務を支障なく行ってきており、そのスキル評価も最高評価やそれに近い評価なのである。将来に起こる懸念が有るというだけの「過大な業務負担」や「事故」を想定して、事故を起こさない者まで、一律に解雇することは、公序良俗に反する。

また、被告は、高齢者全員を一括りにし、あたかも、高齢者は、一律に同じ体力・持久力を持つ者と規定するようだが、これは誤りである。高齢者でも、若い者でも、**体力・持久力のレベルは様々である。**

この点に関連し、厚生労働省が出している「労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係るQ&A」では、以下の通り記載されている。

Q8-1: 加齢に伴う体力、視力等の低下が大きな影響を及ぼし、ひいては労災事故の危険が増大する業務が存在することは事実であり、以前の年齢指針のような例外事項を設けるべきではないでしょうか。

A: 加齢による体力等の低下の度合いについては、個人差が大きく、年齢により一律に制限を設けることを許容することは適切ではありません。御指摘のような危険を回避するためには、むしろ求人において業務の具体的内容と必要な身体能力等を明示することが重要となります。

また、原告各々の、内容を異にする業務につき、「業務に耐えない年齢」を、どのような科学的・実証的根拠に基づいて決めたのか、その論拠も示されていない。

更に、仮に、屋外業務、立ち作業、機動車の業務、機械操作などについての被告の主張が妥当だとしても、例えば、原告深尾のコールセンター業務のよう

に、「屋外業務、立ち作業、機動車の業務、機械操作など体力や持久力が必要となる業務」に当たらない業務を担当する者まで同様に解雇するのは、被告の論理の自己否定である。

また、被告会社が「65歳以上」を「業務に耐えない年齢」と考えるならば、どうして、原告向山のように、67歳の者を新規採用したのか。しかも、原告向山は、入社時面接において、課長から「体が続く限り働いて下さい」と言われているのである。昨日までは67歳の者を雇用しておきながら、今日は65歳以上の者は「業務に耐えない」として解雇する点でも、被告の主張は破綻している。

更に、被告は、65歳という年齢を理由として約14,000人を解雇しておきながら、65歳以上であっても、455人について更新し、新規採用としては66歳以上の者も採用可としている。且つ、被告は、自ら解雇した65歳以上の期間雇用社員を107名も再雇用している。

(甲共14 参議院又市議員の質問に対する答弁書)

現に、佐野支店では、原告丹羽を解雇した直後、佐野ハローワークで、丹羽の職種を募集していた。そこに、年齢制限の記載はない。

(甲共15 ハローワーク募集要項)

よって、被告が、65歳以上の者を「業務に耐え得る」と考えていることは明白であり、被告の主張が破綻していることもまた、明らかである。

また、この論理は、高齢者のマイナス面のみを強調するものであり、年齢の高い者の、経験による熟練などのプラス面が、まったく評価されていないことも公平を欠いている。

イ 被告は「更新限度の設定の必要性」の根拠として、「高齢再雇用社員が65歳以降、雇用契約の更新を行わないこととの均衡」を挙げている。

しかし、正規社員と非正規社員とでは、その労働条件がまったく均衡を欠いているのに、退職に関してのみ均衡を唱えるのは、それこそ「均衡を欠いている。**(甲共16 - 「正社員と期間雇用社員との労働条件の格差(相違)」)**

正規社員は、65歳以降、再雇用されなくても、退職金と年金により、基本的に生活の保障はある。しかし、非正規社員は在勤中、将来の生活が成り立つような待遇は受けていない。郵政における、正規と非正規職員の賃金の差は大きく、日本郵政グループの非正規社員の70%は、年収200万円以下だと言われている。(甲共17-北海学園大調査)

非正規社員は、退職金も無く、年金受給も極めて少額であることは、訴状で述べた通りである。

大きな賃金格差の他に、非正規社員は、あるところまで(支店によって限度は異なる)時給が上がれば、それ以上、どのように業務に習熟したとしても時給は上がらない。年休・特別休暇・病気休暇等々についても、正規社員との格差がある。原告丹羽も、風邪をひいて休みたい時でも、賃金の減少を考えると、休むのを躊躇することがあった。非正規社員は病気にもなれない現実がある。

このように、郵政の正規社員と非正規社員とは、異なった賃金体系の下で雇用されており、本来的には「均衡」は必要であるが、現状としては「均衡」は実現されていないのであるから、本件就業規則10条2項の有効性の根拠として、定年についてのみ、被告の所謂「均衡」の概念を持ち込むことは誤りである。持ち込むのであれば、勤務時の賃金等の条件も同等にすべきである。

ウ 被告は「社会的に65歳が勤労における目安となる時期」と主張する。

「65歳が勤労における目安」であるならば、なぜ、66歳以上の者を雇用するのか?また、70代の者まで雇用していたのか?それは、被告が、66歳以上の者でも業務の遂行が可能であると判断していたからに他ならない。

非正規労働者は、年金受給も極めて少額であることは前述の通りである。

エ 被告は「更新限度の設定の必要性」の根拠として「組織の新陳代謝」を挙げる。

「組織の新陳代謝」は、それを実施することによって業務に好影響を与えることを意図して用いられる概念である。

そうである以上、「組織の新陳代謝」は、業務の正常な遂行が保障される限りにおいてのみ、正当な理由となり得る。しかるに、今回の65歳以上非正規社員の一斉雇い止めの結果、職場では、郵便物の滞留・延滞・タウンメールの廃棄・残った職員の36協定違反の労働強化などの大混乱が起きていることは、以下の書証にも現れている。そのことを考えると、この雇い止めの影響は、新陳代謝のためという大義名分の許容範囲を大きく逸脱している。

甲共18 船橋支店「ユニオン船橋」

甲共19 豊中支店「Unionとよなか」

甲共20 越谷支店「違法超勤は許さない、増員しろ！」

甲共21 岡山支店「岡山支店集荷センター職場状況」

この混乱は、多くの顧客離れを惹起した2年前のJPEx設立時の混乱と同様に、顧客の信頼を大きく損なう事態であり、ひいては、今後の営業に大きく影響する事柄である。このように、今後の営業への影響という側面から見ても、本件雇い止めはなされるべきでなかったのである。

(2) 更新限度の不当性

ア 被告は、就業規則10条2項は、「更新の限度を設定するものであり、募集や採用における年齢制限ではないから」、雇用対策法違反の年齢差別ではない、と主張するので、以下の通り反論する。

a 郵便事業会社における期間雇用社員の雇用契約の「更新」について

郵便事業会社の期間雇用社員の雇用契約は、4月1日から9月末日、及び10月1日から翌年3月末日までのそれぞれ6ヶ月間の雇用の繰り返しである。それは、これまでの雇用契約が終了し、新たな雇用契約を締結する形式となっている。雇用契約期間が終了する一月前（8月末日、若しくは2月末日）までに「期間満了予告通知書」が交付され、雇用期間が終了する翌日（10月1日、若しくは4月1日）付けて「雇入雇用条件通知書」が交付されるのである。

また、郵便事業会社関東支社は、2011年4月22日の郵政ユニオン関東

地方本部との交渉でも、雇用期間満了となった期間雇用社員が引き続き雇用される場合であっても雇用期間が延長されるのではなく「新たな労働契約の締結である。」との認識を明らかにしている（甲共22号）。

以上のことから、被告における有期雇用契約の「更新」とは、雇用契約の期間満了（終了）と新たな雇用契約の締結を連続して行うもので形式面は「採用」と何ら変わらないものである。

そして、雇用対策法はこの形式面に着目して適用される法律である。厚労省の事業者向けパンフレットによれば、「実態として、有期労働契約を更新し続ける場合であっても、個々の契約は期間の定めのある労働契約である」とされている。

以上からすれば、本件就業規則10条が規定する雇用契約の「更新」は新たな雇用契約の締結、すなわち採用の形式を取るから、それを年齢で禁止する同条2項が雇用対策法10条に違反することは明らかである。

b 「更新の限度設定」も「採用における年齢制限」と同義である

上記で述べたとおり、被告における有期契約の「更新」とは、雇用の終了と新たな雇用の開始を連続して行うものであることからすれば、「更新の限度設定」は「採用における年齢制限」と同義である。同じことの表と裏でしかない。

被告の見解では、65歳を超えた人であってもこれまで被告に雇用されていなかった人であれば採用できるが、雇用されていた人は採用できないことになり、それは不合理な差別でしかない。

本件就業規則10条2項は、こうしたことを許しているから、規定としての合理性を失っており、この点でも雇用対策法10条に反して違法・無効である。

イ 被告は、「本件更新限度は、正社員が定年後再雇用された場合の雇用契約更新限度と全く同年齢である」と主張する。

上記「（1）更新限度設定の不要性」で述べたように、郵政の正規社員と非正規社員とは、賃金・退職金等に大きな格差があるのだから、表面上の年齢が

同じであることは、真の意味の公平を意味しない。よって、本件雇い止めに被告の所謂「均衡」の概念を持ち込むことは誤りである。

ウ 被告は、期間雇用社員の入社の手続きが「簡易な採用手続きで雇用された」ことを以て、有期労働者の雇用保障の程度が正規従業員よりも劣後したものであることを例示し、それらの採用時の「差異に鑑みれば、原告らの雇用保障は、本来的に正社員とはまったく異なることは明らかである」と主張する。

しかし、職場では、非正規社員も、ほとんど正規社員と同等の業務を担っていた。被告会社では総数約25万4600人が従事しているが、その内期間雇用社員は約15万2300人である。この数字自体が如実に示すごとく、被告会社の実務の大半を期間雇用社員が担当しているのである。

加えて、その担当する業務は恒常的にかつ連綿として続くものであり、一時的であったり業務の終期が予定されていたりするものではない。

(一時的であったり終期が予定されているものは、被告会社では、年賀はがきに関する業務と中元と歳暮に関する業務であるが、これらは原告らが行ってきた業務ではない。)

その結果10年や15年の長きにわたり勤務している期間雇用社員も珍しい存在ではない。

また、原告丹羽や原告向山の職種のように、実際の業務は非正規社員のみで行っている業務も存在する。業務内容や業務遂行能力の実態を見ず、雇用形態のみに着目するのは不当である。こうした業務実態からすれば、「原告らの雇用保障は、本来的に正社員とはまったく異なる」とするのは、およそ合理的根拠がない。

被告は、簡易な採用手続きで雇用された有期契約労働者の雇い止めの基準はおのずと正社員と差異がある、として日立メディコ事件判例を引用している。しかし同判例の原告は「景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を計る目的で設けられえた臨時員制度・・・」である。上記指摘の郵便事業意会社の原告らとは根本的に異なり、同様に論じることができるものではない。

エ 被告引用の判例の問題点

被告は、契約の終期を満57歳とする準社員（1年契約）就業規則が公序良俗違反ではないとされた三陽電機事件大阪地裁判決を引用する。

しかし、同事件では、以下の通り判示して結論が導かれている。

「正社員の地位が残業、配置転換等の可能性を常にはらんでいるのに対し、原告ら準社員については、制度上も実際上もこれらを予定していなかったこと、その反面として、被告の従業員に対する量的質的な期待ないし企業と労働者との繋がり、緊密性の点でも自ずから差異があったことが認められ、これに加えて、当初、原告らが採用された経緯ないし採用目的（原告らが被告に採用された際の身分ないし位置付けは、景気の変動に伴う雇用調節的機能を期待しての一時的雇用にすぎなかった。）等諸般の事情を総合考慮する」

これは、有期雇用であっても残業があり、業務変更などの配置転換もなされ、重い責任を課されてきた本件原告らとは、事情を異にするものである。

さらに、被告は北陽電気事件（大阪地決昭和62年9月11日）、近畿建設協会事件（京都地判平成18年4月13日）を挙げるが、これらについては、雇用継続への合理的期待の問題であるので、後述する。

3 更新限度導入手続の不当性（1）－旧公社及び被告による周知について

（1）本件就業規則の周知方法

ア 労働条件変更の周知ルート

周知の方法の建前については不知。

原告ら所属の各職場の実態については追って主張する。

イ 本件就業規則の周知方法

（ア）郵政民営化法成立後、民分化までの周知

① 郵政民営化法に基づく旧公社の責務については、認める。

② 旧公社側の方針に関わることであり、不知。

ただし、「非常勤職員の待遇についても文書を配布して説明を行うこととし、」以下に関しては、原告ら所属の各職場の実態について追って主張する。

(イ) 民分化直前の周知方法

(イ) 記載の事実のうち、旧会社が非常勤職員に対して意向確認を行ったこと、2007年10月1日までに各郵便局の担当者から個別に雇入条件通知書を手交されたこと、関係労働組合と労働協約を締結したことは認める。

しかし、手交された雇入条件通知書に重要な就業規則の条文が記載されていたことは否認する。

このたび被告から提出された雇入条件通知書（乙A1の2，乙B1の3，乙D1の1，乙E1の2，乙F1の2）には、「雇用契約の趣旨及び更新等」として、「期間社員就業規則第9条から第10条」と記載されているだけであり、第10条2項の文言は記載されていなかったのである。

元々郵政公社時代は、非正規職員には「定年」はなく、原告らは、「いつまでも働いてください。」などと管理職から言われていた。民分されることにより手交された雇入条件通知書に記載された就業規則の条文に「定年」に関する規定が明示されていない以上、原告らは、公社時代からの「定年」がないとの条項に変化がないと考えるのは当然である。被告らは、原告らが知らない、否、知り得ないうちに勝手に「定年」を設けたのである。

その余の記載の事実は不知。

就業規則（案）が各課に備え付けられていたことも、労働者代表にこれが交付されたことも、当時から勤務していた原告らは知らなかった。労働者代表の選出手続も知らなかったのであり、被告の主張する「労働者代表」が有効に選出された者とは到底考えられない。

「労働組合を通じて本件就業規則の内容が周知された」との点については、追って反論する。

(ウ) 民分化直後の周知方法

(ウ) 記載の事実については、第3準備書面への反論の中で論じる。

ウ 本件就業規則10条2項の周知の不徹底とその適用の延期

(ア) (ア) 記載の事実のうち、本件就業規則が2007年10月1日に施行されたこと、第10条2項が当初2010年10月1日からの適用となっていたが、2011年4月1日からの適用に変更されたことは認める。しかし、その余の記載の事実は、被告の主観に関わることであり、不知。

「被告としては、すべての期間雇用社員に対してその周知が徹底されたか危惧された」と被告が認めていることは重要である。甲共3に「略」と記載の通り、本件就業規則10条2項は、期間雇用社員らに対して隠されており、その実施が変更されねばならなかったほど、周知されていなかったのである。

(イ) (イ) 記載の事実のうち、2010年9月頃に期間満了予告通知書を手交されたとき、口頭で第10条2項が2011年4月1日から適用される旨説明されたことは概ね認める。しかし、その際に原告らが異議を述べなかったことは否認する。

掲示板への掲示や、職場でのミーティングでの周知については、各原告の主張として追って反論する。

労使交渉の経緯については、追って反論する。

2011年3月の、過半数代表者からの意見聴取については、過半数代表者の選出の有効性を争う。原告らは、過半数代表の選出手続について、知らされていなかった。

過半数代表者からの意見聴取自体及び労働基準監督署への届出については、不知。

(2) 更新を行わない旨の通知

(2) 記載の、期間満了予告通知書の手交及び雇い止め通知書の手交の事実は、概ね認める。

4 更新限度導入手続の不当性（２）－労使交渉の経緯

追って認否反論する。

第3 原告らに雇用継続の合理的期待はあった

1 原告らの契約更新回数については民分化前も含めて考慮すべき

第1で詳述したとおり、原告らの雇用継続の期待の有無やその合理性を検証するに当たっては、民分化前の非常勤職員であった期間から本件雇い止めに至るまでを考慮対象とすべきである。

2 更新限度に関する原告らの認識

(1) 判例

被告は「就業規則等により事前に更新限度が明示された場合、判例は、その限度を超える雇用継続への合理的期待を否定する例が多い」として、下記の裁判例を挙げる。

しかし、北陽電機事件（大阪地決昭和62年9月11日）は、通算1年6カ月の「短期パート」についての判決であり、これを、長期間雇用を継続してきた郵便事業会社の原告にも当てはまるとするのは失当である。

近畿建設協会事件（京都地判平成18年4月13日）では、管理員としての契約は当初より最長5年と説明されており、同事件原告に契約更新の期待は認められないとしたものである。ただし、同事件原告が管理員としての雇用契約を締結する以前に務めていた、労働条件の異なる「業務職員」としての雇用への期待は存し、同事件被告による契約拒否は権利の濫用にあたるとしている。

これも、採用時に「体の続く限り働いてください。」などと被告管理者が述べ、就業規則制定時にも、個別の労働者に対してその説明が行われなかった本件とは、事案が異なるものである。

さらに、被告は大阪地判平成17年1月13日を引用する。

しかし、原告らは不更新条項を含む契約書に署名押印し、確認印を押印してはいない。同事件のように厳格な手続を履践しなければ契約終了に合意したこ

とにならないのであれば、本件原告らは契約終了に合意したとはいえないことは明らかである。

(2) 本件における初回契約時の原告らの認識

以下は、各原告の個別の事情とともに、第2準備書面で論じることとする。

第4 求釈明への回答

原告向山がユニオンに加入したのは、雇い止めとされた以降である。

その余の求釈明については、現時点では、釈明の必要を認めない。

以上