

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

平成24年(ワ)第17921号 地位確認等請求事件

原告 丹羽 良子 他6名

被告 郵便事業株式会社

第 二 準 備 書 面

2012年8月9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

被告準備書面(1)のうち必要な箇所、および、被告準備書面(2)のうち、原告第一準備書面で反論していない点について、以下に反論する。

以下、項目番号は原則として被告準備書面の項目番号と対応するものとする。

第一 被告準備書面(1)に対する反論

第2 当事者について

以下、被告の主張に反論するとともに、各原告の仕事の内容に関して、それらが熟練を要する代替困難な仕事であったことについて、詳論する。併せて、原告辻について、被告らの2012年5月21日付答弁書への反論も行う。

●求釈明申立

被告は、すべての原告について「平均賃金額は否認する」と認否する。

それでは、被告の考える各原告の平均賃金額を明らかにされたい。

1 原告について

(1) 「原告丹羽」について

ア 被告は、郵政公社による任用とその民分化後の採用を区別しているため、不自然な認否となっている。しかし、第一準備書面で詳論したとおり、就業規則の不利益変更や、解雇権濫用法理の類推適用を検討するに際しては、郵政公社時代からの勤務継続の事実を前提とすべきである。これは、原告根元以外の他の原告についても同様であるから、以後は繰り返さない。

ウ 原告丹羽の雇用契約更新回数を、16回と訂正する。郵政公社時代は日々任用とされていたが、実際の雇用期間は、予定雇用期間で計算すべきである。採用当初は、6カ月よりも短い雇用があり、2008年には、8月更新もあったため、訂正する。

カ 被告は、原告丹羽の「ゆうパック配達業務」「コンビニ関連業務」「スターバックス・ソフトバンクからの集荷」については「業務の輻輳時に他者の応援等の必要時に臨時に行う業務である」と主張する。

しかし、それらは、「業務の輻輳時に臨時に行う業務」ではなく、そのコースに当たった場合は、必ず行う定期的な業務であった。

(甲A5 「コンビニエンスストア 集荷時間」)

(甲A6 業務用メモ)

(ア) 原告丹羽の業務内容は、以下の通りである。この業務は、非正規社員（基本的には6名）で行う業務であり、正規社員が担当したことはない。

① 運送業務—軽車両に、郵便物が入ったケースと小包と有証郵袋を積み込み、佐野支店傘下の郵便局・配送センターに運び、各支店・センターから、佐野支店へ、同様のものを積んで持ち戻る。

積載物は、多い時で、ケース30、小包100個以上になり、特に民分化後は積みきれないことが日常化した。荷物が重すぎて車体が沈み、後ろのハッチバックがゴム製の車止めにぶつかって閉まらないことや、坂を登り難いことも多かった。また、民分化前は、1日150キロ、民分化後も、100キロ走ることも珍しくなかった。

② 開函作業—指定されたコースに従って、ポストを開け、中の郵便物を取り出し、ポスト内部のバーコードを読み取り、持ち戻る。郵便物の数を携帯端末に入力し、区分担当の郵便内務員に渡す。休日はポスト便に注意し、特殊室に引き渡す。

③ コンビニ業務—コンビニ内外に設置されているポストを開函し、中の郵便物を回収しながら、コンビニ取り扱いのアマゾン商品を引き渡し、且つ、返品を持ち戻る。同時に、顧客持ち込みのゆうパックを引き取る。

上記①③で持ち帰ったゆうパックは、帰局後、郵送禁止物と航空禁止物の有無を調べ、各種シール（配達時間帯・こわれ物・生もの・上積み厳禁・逆さま厳禁等）の有無を調べて添付し、ゆうパックラベルの郵便番号が正しいかを確認し、誤記入は訂正し、未記入は調べて記入し、受け入力し、宛先地域のバーコードを打ち出して貼付し、積み込みの係に引き渡す。

④ 配達業務—佐野市内の個人宅・会社等に、ゆうパックを配達する。引き受けたゆうパックを入力し、地図を調べて配達、帰局後、完了入力、または、不在入力し、適宜、該当シール（3日間配達シール・会社休業シール等）を貼り、必要であればメモを残し、地域別の棚に戻す。チルド・冷凍品は、それぞれ、定められた場所に置く。

⑤ スターバックス集荷—市内2か所の3店舗から、差出郵便物を引き取ってくる仕事である。これは、月曜日の早番の場合、必ず行う業務であり、週1回と言えども、「業務の輻輳時」のみに行う業務ではなく、定期的な仕事であった

⑥ ソフトバンク集荷—ソフトバンクの店舗から、差出郵便物を預かってくる仕事。早番の葛生コースに当たった場合、火曜日と金曜日に必ず行う仕事だった。

これは、その曜日に集荷に来てほしいというソフトバンク側の要請によるものであり、週2回と言えども、臨時の業務ではない。

(イ) 原告丹羽の業務の内容は上記に記したが、これらの業務は単独で行うのではなく、いくつかずつ組み合わされていた。実際の業務は、大きく数えて5つのコースがあり、その日、指定表に指定されたコースの業務を行うものであり、毎日の業務は同じではなかった。早番には二つのコースがあり、夜番には、3つのコースがあった。さらに、土曜と日曜はそれぞれ、業務内容に違いがあった。よって、厳

密に数えれば、7つのコースがあるということになる。

この業務は、ポスト開函（郵便物の回収）・アマゾン商品配達・同返品受け取り・コンビニ引き受けゆうパックの集荷の4つの仕事を同時に行うことから、ミスのないように、非常に神経を使った。配達と集荷とは、大きな支店では分けて行われていたが、佐野支店では、同一人が行っていた。

原告丹羽の業務の困難さは、この、「定刻より早く^{おこな}行ってはいけない」ポスト開函と、「定刻より遅くなるといけない」運送業務や小包配達とが組み合わせられていた点にあった。

原告丹羽の所属は集配営業課であったが、運送・アマゾン集荷・ソフトバンクとスターバックス集荷は郵便課の管轄、小包配達・ポスト開函は集配営業課の管轄であり、両課の指揮を受けていた。このことから、丹羽の業務が、本来は、分けて行われるべき業務を一緒に行う変則的なものであったことがわかるのである。

- (ウ) 原告丹羽らの「運送グループ」の担当業務の数は、佐野支店で最も多かった。それは、どこかの部署で人手が足りないと「運送グループ」が呼ばれるという実態があり、運送グループが、支店内で便利に使われる存在だったからである。その一例として、中元・年末繁忙期には、「運送グループ」には、小包仕分けのために、1時間の前超勤が課された。なぜか、小包専任の期間雇用社員は超勤を命じられず、毎回、運送グループが、超勤を命じられた。

(甲A7「運送の皆さんへ」 甲A8乗務記録簿)

- (エ) その上、それらの業務は、時間内に帰店しないと、本便（佐野支店から、栃木県内の郵便物が集められる宇都宮東支店行きの便）に間に合わないことから、常に時間に追われていた。

更に、原告丹羽らの仕事は、業務内容の変更が度々あったが、特に、民営化後は、それが頻繁だった。郵便局始まって以来一つの事業体だった郵便局と事業会社が別会社になったため、運送の仕事で行く周辺局の中に壁が作られ、2つの会社に別れた。丹羽らの業務は、両会社への荷物の運送を担当するものだったことから、業務に混乱が起きた。課長や課長代理に尋ねても、前例がないことから、確かな答が返ってこないことが多く、業務遂行方法は二転三転した。これは、丹

羽の使っていた「業務用メモ」の書き込みに表れている。(甲A6 業務用メモ)

この他に、間隔の開いた仕事としては、中元・歳暮繁忙期の、1時間前超勤のゆうパック区分等があり、経験のある仕事には、市内宛て郵便物の区分、会社集荷、レタックス配達、VC打鍵等がある。(甲A7「運送のみなさんへ」)

キ 丹羽の契約は1日6時間週30時間であったが、実際は、「ダブル勤務」があった。これは、朝7時から午後1時までの早番と、午後1時から午後7時までの夜番を1日で行うもので、朝7時から夜7時までの12時間勤務であった。これは「超勤5時間」と計算された。特に、解雇直前には、年休消化の影響により、1か月に3～5回のダブル勤務が指定された。(甲A8 勤務指定表Wの字)

4週間で1週平均30時間、と被告がするのは、時間外労働の実態を制度的に糊塗するためであろう。

運送グループの夜5勤務は、12時半から18時半までの勤務である。夜5勤務は、葛生配送センターへの運送担当であるが、この最初の便は、12時半出発とされていた。

しかし、12時半に出勤して、出勤簿と分担簿への押印・車の鍵受け取り手続き・携帯端末受け取り手続き・アルコール検査・事故事例研究用紙記入・乗務車の点検(A4版1枚分の点検事項)・ケースと荷物の数の確認と記入・積み込み作業・出発前の携帯端末入力等々を済ませて、12時半に出発するのは不可能である。

これは、実質的に、支店が、我々に、サービス前超勤を課していることに他ならない。この実行不可能な業務を課すこと自体、違法である。

原告丹羽は、この業務上の指定が実行不可能であることを、何度か、集配課長に訴えたが、回答はなく改善もされなかった。

(2) 「原告深尾」について

ウ 更新回数は、郵政公社採用当初が短期であったため、12回に訂正する。

カ 被告は「原告深尾の仕事は、苦情を受けるところまでであり、苦情への対応は正社員がおこなうことになっていた。」と主張するが、誤りである。

① コールセンターの発足時、管理職がコールセンターに常駐し顧客の声を被告の

施策に反映させるとした説明をしたものの、コールセンターには管理職や正社員の机すらなく、原告深尾を含む期間雇用の社員のみで業務に当たっていたのが実態である。

- ② 2010年秋、総務省より、小包の遅配で被告会社は業務改善命令を受けた。原告深尾は、当時、遅配で怒り心頭の顧客から「上司をだせ」との要請を受け、当時の上司山井担当課長にその旨伝えたことがある。その際、山井は「いないといってくれ!」「俺は何もわからないから そちらでやってくれ」と言っていた。
- ③ 「スキル認定書」と称し被告がコールセンターのスタッフの勤務評価をしているが そのAランク欄には“苦情・申告ができるか否か”を問う項目がある。

(甲B5 スキル認定書)

これは、期間社員であるスタッフが、苦情への対応を行っていたことを示すものであり、会社の主張の誤りをも示すものである。

なお、コールセンターは顧客との接点の業務であり、それなりの訓練を経て従事するのが一般会社での有様と思われる。しかし郵便事業会社では入社当日からなんら研修することなく「それ電話に出て!」との指示の下に仕事をさせるなど通常の民間会社では考えられない実態にある。加えて担当業務についての「職務記述書」に類するものがないのも被告会社の業務遂行の異常さを示すものである。あるべき職務記述書がないのであるから 後から“あれは正社員がやることになっていた”などと主張することも可能ということだろうか?

しかしながらこの主張は、前述した職場の現実とは大きく距離を置くものである。

(3) 「原告向山」について

ア 原告向山は、2005年5月30日、日本郵政公社花見川郵便局郵便課に関東支社管内で最初に「集荷処理センター」が設置された時、折込み広告で非常勤社員を募集していることを知り、応募、採用された。郵政民営化後も郵便事業会社花見川支店に勤務し、ほぼ同じ業務を6年4ヶ月担当した。

ウ 更新回数は、郵政公社採用当初が短期であったため、14回に訂正する。

エ 仕事の内容について

(ア) 集荷処理センターの体制

原告向山が勤務していた集荷処理センターは、当初4人体制でスタートする予定であったが、適任者がいなかったのか、3人体制で出来ると判断したのか、6年4ヶ月の在籍期間中ほんのわずかな期間4人になった時があったものの、大半は3人の交代勤務でまわしていた。また、この間、同センタースタート時のメンバーのうち1名は1ヶ月ほどで、もう1名も1年未満で辞めてしまい、その後何人か入っては辞めてしまい、発足当初から勤務したのは原告向山だけである。勤務時間は基本的には昼勤が12時から午後4時まで、夜勤が午後4時から8時まで勤務指定表によりローテーション勤務であった。

なぜ当時花見川郵便局に集荷処理センターを設置したかという点、郵政公社になって小包（ゆうパック）が増大し、一般郵便物といっしょの内務処理では効率が悪く、花見川郵便局としても郵便と小包の業務を分離させることにより各々専門性を高め、内務処理の効率化を進めたいとの考えがあったようである。

しかしながら、同センターを作ったもののマニュアルは全くなく、入社時の郵便課副課長による研修も3時間ほどあっただけで、正規職員は余り同センターの業務に関与せず、原告向山ら非常勤職員にまかせている状態であった。支店管理職、中堅社員に非常勤職員を指導、育成、管理するといった意識が全くない不思議な職場であった。一般企業では考えられないことである。

日常業務に関し、正社員、非正規社員一同に会して会議をすることもなく、それぞれの担当業務の中で何か問題点はないか、どうしたら業務の効率化が図れるのか等について議論したことはほとんどない。本社、支社から出された通達をそのまま下ろすだけで何の創意工夫もしない硬直した組織であった。

(イ) 集荷センターの実務

原告向山が雇い止めになる直前の集荷処理センターの実務は、概ね次の通りである。

a 内国小包及び国際小包の点検、仕分け作業、内務処理

- ① 花見川支店集配1, 2課に所属する社員（正規社員・非正規社員）が集荷してきた内国（ゆうパック等）・国際小包（EMS, 船便等）について集荷個数、あ

て先（受取人）、重量、品名、配達日、配達時間帯等ラベルの記載に空欄、誤りはないか、航空輸送地域においては「航空危険物」に該当しないか等を点検・チェックする。

国際小包は通関業務にインボイス等必要書類が添付されているか、国により重量制限も異なるし、取り取扱規定も絶えず変更があり、慎重なチェックが求められる。

また、チルド（冷蔵品）、冷凍品は特別なパレットに積み込まなければならない、嚴重な注意が必要である。「ゴルフ、スキーゆうパック」も特別な取扱規定があり要注意であった。

- ② 点検した結果、誤り・不備事項があれば集荷担当者、または集配1，2課に連絡し、すみやかに対応するよう要請する。
- ③ 誤り・不備がなければ全国8地域に区分されている発送仕向け地毎に用意されている搬送用パレットに積み込み、毎日何回か定期的に巡回してくる郵便トラックに載せ発送する。
- ④ ローソン、ミニストップ、等コンビニから持ち込まれる内国小包については点検、仕分け作業は上記と同じであるが、毎日支店控ラベルとコンビニ売上傳票（提出用）の内容が一致しているかチェックし、支店パソコンへ取り扱い1件ごと入力業務を行う。

併せて、支店独自の売上日報へ記載する。

- ⑤ 花見川支店管内の特定郵便局で取り扱った内国、国際小包は集荷を委託している業者（広田ユニオン）の社員が1日2回集荷して来るので、実際の集荷個数と受渡簿の個数が合致しているかを確認した上で上記処理を行う。
- ⑥ 他支店から到着した小包は毎日何回か郵便トラックで運び込まれるが、その都度、すみやかに支店の配達小包専用フロアにおいて配達区域毎配達時間帯別にパレットに仕分けし、保管する。

（この作業は昼勤の時だけ行う。午後4時以降に到着した小包はほとんどが翌日配達なので、郵便担当の非正規社員が作業を行っている。）

b 料金後納郵便の適正チェックおよび引受業務

- ① 千葉市役所、花見川区役所等官公庁、銀行、クレジット会社、大口一般事業

会社等から随時持ち込まれる大量の料金後納郵便（ダンボール詰め封書・ハガキ）について計量機で20～30通のサンプリング検査をした上で搬入された全体の郵便物の重量を量り、風袋を差引いて差出人が申告している枚数、料金が適正かどうか点検、チェックする。

（誤差の許容範囲が決められている。）

- ② 適正チェックした結果、「不合格」になった場合は特に社内マニュアルはなく、郵便課の担当者（正社員）にその旨伝え指示、対応を仰ぐことになっていた。

具体的には i 計量機による重量換算でなく、郵便物1枚ごと数える。

ii 差出人に再度郵便物の枚数確認をする。場合によっては戻す。

- ③ 料金後納郵便の取扱について1日の中で午前中に到着したものは郵便課の正社員がこの作業をすることになっていたが、多忙なのか、計量機の取扱に不慣れな社員も多く、集荷処理センターの我々が出勤して来るまで放置していることも多かった。

（原告向山は、何回か課長席に苦言を呈したが、改善されなかった。郵便料金に関わる業務であり、本来正社員のする仕事であるとの進言もした。）

c その他臨時的業務

年末に大量に集中する年賀状の仕分け作業は、郵便担当社員だけでは捌ききれないので、小包担当の非正規職員にも臨時に応援要請があり、12月中旬から下旬は何日か残業することもあった。

オ 労働時間については、契約上は、4週間について1週平均20時間であっても、実際は、1日4時間で、残業も週1時間程度はあった。

4週間で1週平均20時間、とするのは、時間外労働の実態を制度的に糊塗するためであろう。

(4) 原告根元について

ア 原告根元は、2008年11月30日にはアルバイトとして、2009年1月20日には契約社員Ⅱとして採用された。

イ 契約社員Ⅱとしての契約期間は、基本的に6カ月である。アルバイトの期間に

については、被告指摘の通りである。

ウ 契約社員Ⅱとして採用された後の更新回数は6回である。

カ 労働時間については、原告根元は訴状記載の通り認識していたが、それを4週間で1週平均20時間、と被告が主張するのは、時間外労働の実態を制度的に糊塗するためであろう。

(5) 原告大倉について

ア 原告大倉は、郵政省に任用され、その任用が、郵政事業庁及び日本郵政公社に引き継がれているから、郵政省時代からの勤務継続の事実を前提とすべきである。

その余は、原告丹羽について述べたところと同じである。

ウ 更新回数は、郵政公社移行後は6カ月ごとと思われるので、53回に訂正する。臨時手当については、被告の主張を認めて、訂正する。別途、請求の趣旨変更申立をなす。

カ 仕事の内容については、内務作業一般と訂正する。

原告大倉が1997年5月8日に就職した当時、不在票の電話受付を行っていた。その後、区分函による配達区分、差立区分、把束、ケース詰め、パレットへの積み込みを行うようになった。さらに、作業の機械化、IT化に伴い担当作業は変化し、JCBの簡易書留の宛先、住所の表の書き出しや、VCS打鍵をおこなうようになった。

原告大倉は、就職に際してゆうメイトのあまりの低賃金に驚いた。手当、保険、福利厚生 of 措置が皆無であるが、所謂定年がないというこの一点を諒として募集に応じた経緯がある。それ以来、誠実に任務を果たしてきた。

三鷹支店の結束機は、不具合があるが、原告大倉が直しながら作業していた。原告大倉は、ベテランとして後輩に区分機の端末の使用の仕方を教えていた。その仕事内容から見ても、原告大倉が、担当業務の変化に応じて技能を磨いてきた熟練労働者であることは明らかである。

(6) 原告辻について

ア 「採用年月日」について

郵政公社時代からの勤務を考慮すべきことは、これまで述べてきたとおりである。

被告は、原告は2009年8月31日をもって佐倉支店との契約を終了し、同年9月1日にJPエクスプレス株式会社に採用され、同年11月1日に新たに佐倉支店に採用された旨、主張している。

しかし、2009年9月1日のJPエクスプレス株式会社への原告の移籍は、郵便事業会社の事業分割、乃至は業務委託によって郵便事業会社のゆうパック業務をJPエクスプレス株式会社に移行したことに伴い、佐倉支店のゆうパック業務も同社に移されたために、それに従事していた期間雇用社員全員が同社に移籍したものである。被告会社の都合による移籍であり、原告を含めて、他の期間雇用社員にも選択の余地はなかったものである。なお、JPエクスプレス株式会社への移籍といっても、業務場所も仕事の内容も、制服も、これまでと全く変わらないものであった。

また、同年11月1日に佐倉支店に移籍したのも、JPエクスプレス株式会社の破産・清算に伴い同社の業務が全て郵便事業会社に移されたことに伴うものである。

よって、実態としては、原告の雇用は実質的には継続していたのであるから、不利益変更法理及び解雇権濫用法理の類推適用をなすに当たっては、かかる実質面から雇用が継続していたものとすべきである。

ウ 更新回数は、郵政公社時代から通算して13回に訂正する。

カ 原告が従事していた業務は、「集配外務事務」または「郵便外務通集配/混合I」、その他これに付随、関連する業務であった。

2 被告について

原告は訴状に「株主、資本金、従業員数、事業所、及び、事業内容について」しか記載していない。よって、「その余は否認する」との認否は、意味不明である。被告は、為にする否認は止めていただきたい。

第3 「原告らの雇い止めに至る経緯」について

3 第3段落について

被告は、2011年9月末に、65歳に達した約14000名の期間雇用社員が雇止めとされたことを否認する。この人数については、甲共14の2に拠れば、同時期に65歳に達していたのは、被告ら5社において13,630名で、うち924名が雇用契約を更新され、12,706名が雇止めとされた、というのが正確な数字である。

第4 「本件雇い止めの違法性」について

2 「就業規則の無効」について

被告の主張する更新限度論については、原告第一準備書面で反論したとおりである。関係労働組合と労働協約を締結済み、との主張については、後に詳しく反論する。

3 「非正規への65歳定年制導入の公序良俗違反」および不利益変更

(1) 不利益変更法理の適用について

被告は「原告らの雇用時には本件就業規則は制定済みであり、原告主張は事実と反する」と主張する。

しかし、原告第1準備書面において詳述したように、原告根元以外の原告らの雇用は、公社時代（原告大倉については郵政省時代）からの雇用を引き継いだものである。よって、原告根元以外の原告らの雇用時には「65歳定年制」は存在しなかったのである。

よって、原告根元以外の原告らに対する就業規則の制定による「65歳定年制」の導入は、労働条件の不利益変更であって、不利益変更法理による規制を受ける。

この点について、本件は、新たな就業規則の作成の場合であるが、不利益変更法理を判示した1968年12月25日最高裁大法廷判決（秋北バス事件）は「新たな就業規則の作成または変更によって」労働条件を変更する場合について不利益変更法理を定立しているのであるから、新たな就業規則の作成の場合も同法理の規制を受けると言える。

さらに、1997年2月28日最高裁第二小法廷判決（第四銀行事件）は、就業規則変更の合理性の判断要素について、以下の通り判示した。

「就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」

そして、従来の労働条件の変更であることや、従来の判例法理を変更しないとして立法された労働契約法10条が「・・・合理的なものであるときは」と規定していることからすれば、その合理性の立証責任は、原則として使用者側にあると言える。

また、前記の「他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等」には、労働基準監督署への届出（労基法89条）および労働者代表からの意見聴取（労基法90条）が含まれることが、労働契約法11条によって確認された、というのが通説である（菅野昭夫「労働法」8版119頁）。

加えて、変更後の就業規則を労働者に周知させることが必要である。この点については、従来の判例法理を変更しないとして立法された労働契約法10条が「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ」と規定していることからすれば、就業規則の変更（本件においては作成）の当時に就業規則を労働者に周知させていなければならない。

本件の就業規則の作成も、こうした基準で判断されなければならない。

この点について、以下に検討すると、

①「就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度」は、従来雇用契約を更新されてきた者が一律雇い止めとなるのであるから、甚大である。

②「使用者側の変更の必要性の内容・程度」は専ら被告が主張すべきことだが、原告らが訴状や第一準備書面で示した、65歳定年適用後の各職場で仕事が回らず混乱している状況からすれば、変更の必要性が一切認められないことは明らかである。

③「変更後の就業規則の内容自体の相当性」が認められないことについて、訴状や第一準備書面で、「非正規への65歳定年制導入の公序良俗違反」や「雇用対策法違反の年齢差別」で記載した通りである。

④「代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」については、定年の代償措置たるべき退職金や厚生年金その他関連する他の労働条件の改善状況が全くなされていないことも、訴状や第一準備書面で述べた通りである。

⑤「労働組合との交渉の経緯」については後述する。

⑥「他の労働組合又は他の従業員の対応」すなわち、労働者代表からの意見聴取については、第三準備書面で、原告ら所属の各職場毎に論じているが、共通するのは、いずれの職場でも労働者代表選出について、原告らには全く知らされていなかったことである。適正な選出はなされていないものとする他ない。

⑦「同種事項に関する我が国社会における一般的状況等」については、非正規雇用労働者に定年を設けることは一般的ではなく、むしろ雇用対策法に違反することは、訴状や第一準備書面で述べた通りである。本件就業規則の労働基準監督署への届出については、次回以降に論じる。

⑧「変更後の就業規則の周知」については、変更当時、全くなされていないことは、第三準備書面で、原告ら所属の各職場毎に論じているとおりである。

以上から、本件就業規則の作成は、原告根元以外の原告らの労働契約の内容となってその労働条件を変更する効力は有しないと解すべきである。

(4) 各原告の業務について

ア 原告丹羽の業務について

被告は、「原告は『習得に時間がかかり、且つ、注意力を要する・・・経験が重要な業務』と主張するが、被告の認識とは異なる。現実にも、現在、経験のない後任者が問題なく業務を遂行している」と主張するが、誤りである。

まず、原告丹羽の担当していた業務は、上記「『原告丹羽』について」に詳述したように、通常非正規社員のみ6人で行う業務である。

その6人のうちの4人が昨年9月に雇止めとされたが、残る二人のうち一人は、前任者の退職のため、雇止めの少し前からこの業務に就いた者であり、原告

雇止め時にも、まだ、全コースの業務ができていなかった。全コースに通曉している者は、雇止め時点で1人のみであり、この状況で、業務が、全員が全コースに習熟していた9月までのように遂行されたはずがない。

課長や課長代理も、この業務の詳細を把握していないことから、原告丹羽らの雇止めの後、一人残った全コースができる期間雇用社員に多大な負担がかかり、教える作業に時間を取られた。また、同期間雇用社員には、勤務日以外にも、携帯電話に業務についての問い合わせが入り、同社員は、休日にもかかわらず、支店に行って業務を教えることなどがあった。

丹羽らの雇止めにより新規に雇用された者も、複数が短期間で辞めており、追突事故なども起きている。被告の言う「経験のない後任者が問題なく業務を遂行している」状態には、ほど遠いのが実態であった。

原告丹羽らの雇止め前から、解雇後を見越して、新人が配属されてきたが、まず、配属されたのは、62歳の男性二人であった。そのうち、一人は、すぐに退職した。65歳雇止め後の補充に関しては、1日来て二日目に出社しなかった者、すぐに「辞めたい」と申し出たが、支店から「1か月はいてほしい」と頼まれ、1ヶ月後に辞めた者等々がいた。

65歳雇止め後、佐野支店が、原告丹羽の業種をハローワークで募集していたことは、原告第一準備書面においても述べたが、そのことは、65歳雇止めによる影響が、業務レベルの低下は勿論のことだが、それ以前の問題として、人員確保も難しかったことの表れである。最近も「運送グループ」では、一人が退職している。

イ 原告深尾の業務について

被告は、原告深尾が行っていた「苦情対応は容易なものではなく、熟練を要するものであった」との主張が「被告の認識とは異なる」「実際の苦情対応は被告社員が行うことになっていた」とするが、被告の認識は間違っている。以下に詳論する。

原告深尾の担当業務は、組織の変更により名称は電話班（窓口課）やコールセ

ンター（業務企画室）などに変更になったものの、際立った特徴がある。

- ①担当職務を示す「職務記述書」に類するものがなく不明確である。
- ②そのため、他の部門の管理職がそれぞれの都合で仕事のありようを指示してることが多く、混乱が日常事である。
- ③くわえて、上司なるものが職場に不在で、かつ組織上の上司も当事者意識がなく、苦情処理にも対応しない。

以上の前提で多岐にわたる職務を概観する。

- ①郵便物の配達時不在だった顧客からの再配達希望の受付
- ②郵便物を自宅でなく店頭で受領したいとする顧客にはビルの他の階にある小包、書留などそれぞれの保管場所に赴き探し出し 店頭で持参する。
- ③料金受取人払いの小包について差出人から「まだ入金がない？」などの照会に對して調べて回答する。
- ④他局からの照会で千葉支店からその他局に向かう便の中に郵便物が存在するか否かの問い合わせがある。現場に行き調べて回答する。
- ⑤郵便局の商品や料金などの照会に回答する。
- ⑥海外への郵便物の料金、所要日数について解答
- ⑦新発売の切手などの在庫についての照会に回答
- ⑧郵便全般についての苦情に應對
- ⑨その他

上記からわかるように 顧客の照会や要請を他の部門の担当者に伝えすむのではなく、ほとんど電話担当者が、自己完結的に席をはずして処理することになっていた。

さらに、顧客との接点の仕事であるにもかかわらず、事前の教育はなかった。

甲B6は その仕事あり方について、原告深尾が被告に申し入れたもの、および教育の不在を補うため作成した「マニュアル」の目次である。現物は50数枚に及ぶ大部なものである。

なお原告深尾は在職中50部をこえる提案や申し入れ書を被告に提出しているが（甲B7）、被告からは、一度たりとも返答や質問、反論はなされておらず黙殺の状態であった。このように、被告管理者は十分な対応をしておらず、現場

の仕事は非正規の原告深尾らが担っていたのである。

ウ 原告向山の業務について

被告は、一文、すなわち、業務の内容については訴状の通り認めると云っているが、その余は否認すると云っている。

つまり「過密業務の中で正確性、迅速性が求められるため経験が必要である。」との記述を否定している。

しかし、原告向山は、2005年5月当時の花見川郵便局に関東支社管内で初めて集荷処理センターが出来て以来、6年4ヶ月にわたり、ゆうパック（内国小包）、国際小包の点検、仕分け作業、料金後納郵便の適性検査並びに引き受け業務を担当してきた。

この点に関して主なもの3点について反論する。

a 小包の航空危険物の取り扱いについて

政府から航空会社への指示で内国並びに国際小包で危険物に指定された物品は航空機に搭載できない。危険物一覧表に詳細が載っていて、これを常に暗記するほど頭に入れて迅速に対応しなければならない。仕分け作業で誤って発送してしまえば航空会社から戻され、顧客に迷惑がかかることになる。

b 小包の仕分け、発送作業について

集荷された小包は集荷処理センターで1品ごとチェックし、仕向け地ごとパレットに積み込み、決められた時間に到着するトラックに載せるが、仕向け地の取り扱いが時々変更になるそのことにも注意をして、間違いのないように迅速に発送しなければならない。

c 料金後納郵便の適正チェックおよび引き受け業務

大手企業、官公庁、銀行、クレジット会社などから持ち込まれる大量の料金後納郵便は計器操作により重量測定により料金が適正かどうか審査している。

この計器は、郵便課の社員でも操作が出来ない者もいて、習熟するまでには何回も作業を繰り返す必要がある。この作業も経験が必要である。

集荷処理センター3人のうち、昨年9月末で原告向山ともう1人（郵政省OB）が雇い止めになり、後任者が8月中旬に1名、9月はじめ1名計2名が採用され

た。しかし、8月に採用された後任者については、担当業務に対し正規社員の指導が全くなく、同僚に聞きながら業務をこなしていたが、9月末で辞めてしまった。

その分をしばらく短時間社員で補ったが、ミスが続出し、結局原告向山といっしょに辞めた76歳の人に、どのような身分で戻したのかは知らないが、応援に来てもらっているとのことだった。その後、まだ応援の状態が続いているかどうか、最近の事はわからないが、こうした事態が起きていることはいかに経験が必要であるかということの現れである。会社は無定見、支離滅裂なその場限りのことをやっているのである。

4 「雇用対策法違反の年齢差別」について

(3) 有期契約の更新について

被告は、「被告は、期間雇用社員の雇用契約の取り扱いにおいて、採用（新規の雇用契約締結）と更新とを区別している」と主張する。

しかし、被告が、65歳という年齢を基準として原告らを雇止めしておきながら、新規採用においては年齢制限を設けず、現に、65歳被解雇者の一部をも雇用している事実は、65歳定年制に合理的根拠がないことを示すものに他ならない。

また、「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ため」60歳未満の人を募集、という記載は認められません、というのが厚労省の見解である（甲共23：4頁）。個々の有期雇用契約として形式面に着目して労働者の保護を図るのが雇用対策法の趣旨なのである。とすれば、被告においてのように、契約の更新が、従来の契約の終了と新たな採用、という形式で行われる場合、「採用と更新」は本来区別出来ず、雇用対策法が適用されるべきであったと言える。

5 「解雇権濫用法理の類推適用について」

(3) 本件就業規則第10条2項と広島呉支店の事例について

被告は、65歳被雇止め者が「広島呉支店で『更新』された理由は、当該期間雇用社員が業務遂行能力を備えており、また、後任者の確保が困難という地域的

特殊事情があったためである」と主張する。

しかし、すでに詳述したように、佐野支店では、原告丹羽らを解雇した後、新規雇用者が次々に辞めていく状況があり、佐野ハローワークで、丹羽の職種を募集していた（甲共15）。佐野支店では、補充をなるべく縁故で行うようにしていた。ハローワークで募集していたのは、それだけ、補充が難しかったことを表している。よって、「後任者の確保が困難」というのは地域特殊事情ではない。実際に、被告は、全国で、65歳以上の455名を契約更新、107名の被雇止め者を再雇用している（甲共14の2 65歳以上の期間雇用社員の雇用状況）。

●求釈明申立

455名の契約更新者及び107名の再雇用者の採用理由は何か、明らかにされたい。

(8) 船橋支店・越谷支店の状況及び本件雇止めの不合理性について

被告は、「否認ないし争う」と主張している。

しかし、両支店の36協定違反の超勤者の実態、及び、越谷支店の超勤簿の二重帳簿の存在は労基署も認めており、65歳解雇を原因とする人手不足による業務レベルの低下は、両支店のみならず、多数の支店での実態である。

(甲共18～25)。

65歳以上雇止めによって、資料のような異常事態が起こったことはまぎれもない事実である。

この雇止めの影響には、社員の激しい労働強化という点、及び、人手不足に起因する顧客の信頼の失墜と、それによって営業が難しくなるという2点がある。

このような事態を招いてまでも強行された65歳雇止めに、正当性は認められない。これは、船橋・越谷支店のみの状況ではなく、全国的に発生していると言える。

第二 被告準備書面（2）に対する反論 労使交渉、協約関係について

第2 本件就業規則10条2項の有効性

3 更新限度導入手続の妥当性（1）

(1) 本件就業規則の周知方法

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

(イ) 被告による不徹底な周知(13頁)

a 2011年3月の就業規則の改定時の過半数代表者からの意見聴取、及び労働基準監督署への届け出については否認する。

それらの手続が存在のところもあり、適正、適法に行われたとは到底言えない。

b 花見川支店においては、2011年3月の就業規則の改定時、及びその前の2010年10月の就業規則の改定にあたっては過半数代表者からの意見聴取、及び労働基準監督署への届け出のいずれも行われていない。

また、2007年10月の就業規則制定時についても、労働基準監督署への届け出は行われているが、過半数代表者からの意見聴取書に代えて日本郵政公社労働組合及び全日本郵政労働組合中央執行委員長名の意見書が添付されている。しかし、同支店においては、両労組とも、委員長は同支店における過半数代表者の要件を満たしていない。また、両労組組合員を合計しても、同支店における過半数には満たない。

c 千葉支店においては、2007年10月の制定時、2010年10月及び2011年3月の改定時のいずれも、社員代表者による意見書が添付されて労働基準監督署への届け出が行われているが、労働者代表を選出するための適法な手続が行われておらず、添付された社員代表者の意見書は適法なものとは言えない。

d 佐野支店においては、2007年10月の制定時については社員代表者の意見書が添付されて届けられているが、労働者代表を選出するための適法な手続が行われておらず、添付された社員代表者の意見書は適法なものとは言えない。

また、2010年10月及び2011年3月の改定時については、過半数代表者からの意見聴取書に代えて日本郵政グループ労働組合中央執行委員長名の意見書が添付されているが、同組合委員長は、同支店における過半数代表者の要件を満たしていない。また、同組合の組合員数は、同支店における過半数には満たない。

以上のとおり、就業規則の制定、改定にあたって適法な手続が取られていると

は到底考えられず、本件就業規則による労働条件変更の有効性は認められない。

4 更新限度導入手続の妥当性（２）－労使交渉の経緯

（１）はじめに

原告根元、原告向山は、２０１１年９月末の雇止めの後に郵政ユニオンに加入したこと、その余の原告らは、雇い止めの前の遅くとも被告指摘の時期からは郵政ユニオン組合員であることは認める。

民分化時の本件就業規則の制定及びその後の変更については、被告指摘の各労働組合が被告と労使交渉を行い、協約を締結していることは認める。しかし、郵政ユニオンについては、以下に述べる経緯によるものであった。

（２）民分化時の本件就業規則の制定について

ア 郵政民営化法１７１条の規定と日本郵政による２００６年１２月の情報提供は認める。しかし、この時情報提供された書面には、６５歳定年については盛り込まれていなかった。

イ 平成１９年３月２６日に郵政ユニオンに提案された協約案には、「６５歳を超えている場合は、雇用契約を更新しない」とされている一方で、「会社が特に認める場合は、満６５歳を超えても雇用契約を更新することがある。」と定められていたものであり、「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合には更新可能」との説明がされた。

民分化にあたっては、郵政民営化法では、郵政公社の労働協約が被告・会社に承継されることとなっていた。また、郵政民営化法案の成立にあたっては、現行の労働条件を維持する旨の国会の付帯決議が付けられていた（甲共３３）。かつ、労働条件についても郵政公社におけるものを基本的に引き継ぐことが被告・会社から説明されていた。

郵政公社においては、期間雇用社員（当時は「ゆうメイト」と呼ばれていた。）は、職員の半数以上を占めており業務運行の主要な戦力としてなくてはならない存在であり、「定年制」がなかったために６５歳を超える人も非常に多く、６５歳を超えてから採用された人も少なくない状況であった。

ウ こうした状況を考えれば、65歳で雇用を打ち切るという協約案はあまりにも現実を無視したものと言わざるを得なかったが、前述のように、協約案では「会社が特に認める場合は、満65歳を超えても雇用契約を更新することがある。」と定められており、かつ、会社からも「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合には更新可能」との説明がされたこともあり、それが形式的にそのまま適用されるということは考えにくいというのが当時の郵政ユニオンの認識であった。

また、期間雇用社員（ゆうメイト）の人たちに対しても、民分化後の雇用契約については、公社時代とは異なり一定の期間をあらかじめ定めて契約すること、合意がなければ途中で解約されることはないこと、が説明されたのみで、年齢を理由に雇用が打ち切られるというような説明は行われていなかった。

郵政ユニオンは、以上のような状況を踏まえて、2007年7月24日付で提出した「承継労働協約締結にむけた要求書」で（甲共26）、職場によっては65歳以上の期間雇用社員が主要な戦力となっている場合があること指摘した上で「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合には更新可能」としている具体的なケースについての説明を求めた。しかし、これに対する会社の回答はないままに民営化を迎えることとなった。会社との協約の空白を避けるためには、民営化までの限られた時間の中で多くの協約を締結しなくてはならないという時間的な制約もあり、会社の回答がないままに協約を締結せざるを得なかったものである。

エ 上記の要求への返答はなかったが、人事に関する協約は非常に広汎な内容のものであり、他の労組が協約を締結する中、郵政ユニオンのみが無協約という状況に陥るわけにもいかなかった。そのため、65歳定年の部分については、今後も協議していくこととして、2007年9月28日、郵政ユニオンは日本郵政との間で「人事に関する協約」を締結したのである。

（3）平成23年の本件就業規則10条2項適用時

ア 本件就業規則10条2項の適用延期の申し入れ

2010年8月5日、本件就業規則第10条2項を2011年4月1日から適

用する旨の提案を受け、郵政ユニオンが「期間雇用社員の65歳雇用打ち切りに対する緊急要求書」（甲共27）を提出したのは、被告主張の平成23年9月ではなく、2010年9月22日である。そこでは、郵政ユニオンは、65歳雇用打ち切りを定めた協約について「意欲と能力があれば年齢に関わらず雇用契約を更新すること」と改正すること、及び当面、緊急措置として、当該就業規則の適用を無期延期とし、その間に労使で協議を行い、「会社が特に必要と認める場合」には更新することがあるとの定めについて具体的に説明するよう要求した。これに対しては、回答が引き延ばされ続けたが、2011年3月14日になってやっと「要求には応じられない」との文書回答があった。

イ 2011年4月1日の改正

被告は、2010年9月30日、郵政ユニオンの了承を得て本件就業規則の附則を改定した、と主張するが、否認する。被告はこの件で郵政ユニオンとの団体交渉も行わなかった。郵政ユニオンは就業規則の適用の無期延期を求めている。よって、郵政ユニオンは半年先送りの改定について了承していない。

郵政ユニオンの反対にもかかわらず就業規則の附則が改定され、「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合には更新可能」との協約締結時の説明を大きく逸脱し、2011年2月における契約更新の説明などで、2011年9月末で65歳を超えている人が全員雇止めされる動きが強まった。その中で、同年7月5日、郵政ユニオンは被告との初めての団体交渉を持った。しかし、被告・会社は、郵政ユニオンの要求を頑なに拒否した（甲共28）。

同年8月に入り、65歳を超える期間雇用社員に対する解雇予告が始まり、65歳を超える期間雇用社員全員の雇止めが現実のものとなったため、同年8月8日、郵政ユニオンは、「期間雇用社員の65歳雇用打ち切りに対する第二次要求書」を提出し、65歳を超えた人の雇用の継続、及び本件就業規則と該当する協約の改定を求めた。

会社との交渉は、8月26日、31日、9月13日、9月29日と4回行われた。会社の回答は、要求の趣旨説明を行った第1回交渉から「要求には応じられない」というものであった。8月31日の第2回交渉でも会社の姿勢は変わらなかったため、9月5日、郵政ユニオンは同月16日にストライキを行うことを通

告した。そして、同月13日の交渉で会社の再回答を求めたが、再回答はないとの最終回答であったため、同月16日にストライキを実施した。しかし、会社の回答は変わらなかったため、交渉はひとまず「対立」で整理をせざるを得なかったものである。

会社は「民分化時の協約事項である本件要求について、真摯に説明を行った。」としている。しかし、協約改定を求める組合の要求に対しては、最初から「要求には応じられない。」という回答であり、その理由についても交渉では「労使で合意して導入した制度なので応じられない。」と回答するのみであった。これでは、到底「真摯に説明」したとは言えない。

5 小括

以上の通り、原告らが所属した郵政ユニオンとの労使交渉の経緯を見ても、郵政ユニオンの質問に回答せずに導入し、反対を押し切って改定して適用したものであり、およそ、原告らの労働条件を有効に変更するものとは認められない。

以上