

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7名

被告 郵便事業株式会社

## 第 四 準 備 書 面

2012年11月5日

東京地方裁判所民事第11部甲B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

原告濱に関する被告2012年8月15日付答弁書に対し、以下の通り必要な範囲で反論する。

以下、項目番号は原則として被告答弁書の項目番号と対応するものとする。

### 第2 「請求原因に対する認否」について

#### 2 当事者について

以下、被告の主張に反論するとともに、原告濱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。

#### (1) 原告について

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が、第1準備書面4頁以下で詳論したとおり、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。

この点に関して、去る2012年9月14日付最高裁上告受理申立不受理決定によって、2011年2月1日付広島高裁岡山支部判決(萩原事件)が維持された。

同判決は、以下の通り、期間雇用社員への解雇権濫用法理の類推適用の際の判断要素となる雇用契約更新への期待について、郵政公社時代の契約更新を勘案してこれを認めている。

これは、「公社から民間会社になることに伴い、萩原さんの雇用期間は民間会社となって以降の6ヶ月間のみであり、雇用が継続しているとは言えない。それゆえ、雇用が反復継続しているとはいえ解雇権濫用法理は適用されない。」との地裁判決を覆した、極めて重要な判決であり、この判決が最高裁でも維持されたことは重大である。

まず、萩原事件高裁判決は、期間雇用社員の業務は「正社員の補完ではなく、業務を主体的に支える要員である」ことを以下の通り認定した。

甲共13 7頁19行～

「このように、期間雇用社員は職員中の人数割合が大きな比重を占め、また、その勤続年数も相当年数あるのみならず、(中略)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。」

さらに、判決は、公社時代の契約更新の事実から、分民化以降の契約更新の期待を認めた。

甲共13 16頁5行～

「(前略)仕事の継続を望む期間雇用社員については、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、契約更新の期待はきわめて強い」

そして、第1準備書面6頁で引用したとおり、原判決は、有期雇用職員についても、職務内容や業務上の役割ないし重要度が公社時代から変わっておらず、年休・賃金等労働条件が制度的に引き継がれた実態を以て、以下の通り、同事件控訴人について、雇用更新の合理的期待を有することを補強している。

甲共13 16頁11行

「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の引き継ぎの形式により、契約更新の期待が起こ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。」

そのことに基づいて、以下の通り重要な判示がなされているのである。

甲共13 17頁12行～

「控訴人ら期間雇用社員において、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（更新しないことの会社規定）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。」

## (2) 原告の労働契約の内容について

アイウ 採用年月日、期間の定め、更新回数

原告濱が被告に最初に採用されたのは、2005年12月25日であるが、2006年1月23日に再度採用され、以後、2007年4月1日までは端数を吸収して2ヶ月更新、同年4月2日から10月1日までの契約に更新したのち、分

民化以後は9回更新している。よって、原告濱の雇用契約更新回数については、17回に訂正する。

## エ 賃金

原告濱は、雇い止め予告がされたことにより未消化であった年休について、原告濱の希望（請求）ではなく会社の都合で一方向的に指定されたのに従って休み、3月12日出勤した。ところが、西野課長代理から、指定した年休が間違いで一日多かった（年休が13日しかなかったが14日指定されていた。）のでその分を欠勤で処理する旨通告された。その結果、「承認欠勤」とされたのが、2012（平成24）年3月度の「欠勤7時間」である。

よって、原告濱は、会社のミスがなければ勤務していたはずであるため、民法536条2項により、反対給付請求権は失われないから、原告は平均賃金の算出にあたっては上記の減額分（5,740円）も含めるのが当然である。

## カ 仕事の内容

被告答弁書「第24（2）『非正規への65歳定年導入の公序良俗違反』について」への反論とともに、後述する。

## 4 本件雇い止めの違法性

### (2) 「非正規への65歳定年導入の公序良俗違反」について

被告は、原告濱の従事していた業務は、「そのほとんどが到着した郵便物の解束及び区分機への供給及び区分された郵便物の抜き出し」であり、「郵便物の区分は機械が行うのであり、全国の市や郡について熟知している必要も、尼崎支店が受け持つ兵庫県内の市町村について字名まで熟知している必要も全くない。」と主張する。また、まれに行っていた全国宛の手区分作業は郵便番号による区分作業であり、全国の市や郡について熟知している必要はない旨主張している。しかし、現場の仕事の実態を全く理解していない、机上の空論でしかない。

原告濱の業務は、採用された当初は手区分と解束作業が主で、その後機械作業

に従事するようになってからも、郵便物の供給と区分された郵便物の抜き取り作業であった。しかし、雇い止めになる2年余り前からは、尼崎支店で配達する郵便物の区分機による配達道順組立作業を任されていた。この作業は、2段階（「1パス」と「2パス」）にわけて処理する作業で、その都度パネルによって操作の切り替えを行わなくてはならないもので、機械操作に熟知している必要がある。事実、原告濱も機械作業の経験を積んで初めてこの作業を任されたのである。「2パス」作業時の郵便物の抜き取り作業に何人かが手伝う以外は、全く一人で作業にあたっていた。原告濱が雇い止めになった後に後任として作業している人も、機械作業に熟知している人である。

また、機械のトラブルもほぼ毎日のように発生していたが、それに対応するには熟練を要した。トラブルが発生した場合にはマニュアルを見ながら対応するが、それで治らないことも少なくない。その場合、電話でメーカーの担当者から指示を受けながら対応することになるが、その指示を受けて対応するには機械を熟知している必要がある。また、機械のベルトがはずれることがたびたび発生するが、それを正確に直すには経験が必要となる。

手区分作業については、原告濱は雇い止め当時は殆ど従事していなかったとしても、それは機械作業を任されるようになった結果である。新人は郵便物の解束や手区分作業から覚えていくのであって、こうした経験を経てはじめて機械作業に従事することになるのである。

被告は、郵便物の手区分は郵便番号で行うと主張しているが、そうではない。手区分にまわる郵便物は、機械にかからないものと機械で郵便番号や住所を読み取れず排除されたものがあるが、それらの中には郵便番号と住所が正しく書かれていないものも多くある。特に、機械から排除されたものは殆どがそうである。これらが手区分にまわってくるのであって、それを郵便番号で区分すると間違った所に送ることになる。したがって、手区分では郵便番号に頼らずに住所で区分することになる。そして、郵便番号を記載した場合は、都道府県名はもちろん市町村名も省略することができることになっており、それがかなり浸透していることから都道府県名が記載されていないものもかなりある。これを正確、かつ迅速

に区分するには、全国の市町村名を熟知していることが不可欠である。他府県から県内に来る郵便物の中には、郵便番号が間違っており、かつ市町村名も記載されていないものもあり、これらを正確、かつ迅速に区分するには字名も熟知している必要がある。

こうしたことから、尼崎支店では、手区分作業にあたっては郵便番号に頼らずに住所も確認して行う、郵便番号が間違っている場合は住所で区分するよう、指導されていたのであって、原告濱もそう指導されていた。職場内での作業上のやりとりでも郵便番号ではなく地域名で行われるのが常であった。

よって、「区分は郵便番号で行う」という被告の主張は、あくまでも建前であって、尼崎支店はもちろん、どこの支店でも郵便番号と住所の両方を見ながら、それらが食い違っているときは住所で区分している。だからこそ、正確、かつ迅速な郵便の送達がなされているのである。被告会社が主張しているように郵便番号で区分していたのでは、誤区分の続出となり、お客様と約束している送達日数での配達是不可能となる。会社が公表している「送達日数達成率」でも全国平均で98.6%（平成23年度）となっていることは、実際の区分作業では郵便番号に頼った区分がされていないことの証左である。

以上により、原告の従事していた業務は、経験・熟練を要するものであったことは明らかである。

よって、原告濱についても、被告との雇用契約についての65歳定年制導入は合理的根拠がない。この点も、65歳定年導入の公序良俗違反を基礎づける事実の一つである。

### 第3 原告の主張

民分化による原告の法的地位の継続、本件就業規則10条2項の無効性、65歳定年制導入手続の違法性―旧公社及び被告による周知がなかったことと労使交渉の経緯―、原告濱に雇用継続の合理的期待が認められること、65歳定年に関する原告濱の認識、本件雇止めに解雇権濫用法理が類推適用されることについては、上述したことのほか、原告第一準備書面及び第二準備書面における主張を援

用する。

ただし、原告濱の雇用継続の合理的期待に関わる詳細な主張は、被告による尼崎支店に関する主張である準備書面（４）を踏まえて次回に行うこととする。

以上