

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

平成24年（ワ）第36691号 地位確認等請求事件

原告 濱 穰 他8名

被告 日本郵便株式会社

第 五 準 備 書 面

2013年1月18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

被告の準備書面（4）に対して、必要な範囲で以下の通り反論する。

はじめに＝柱書きについて

原告濱が、被告近畿支社管轄内の支店に勤務していたことは認める。

第1 各支社の各管内の支店に共通の事情について

2 期間雇用社員就業規則第10条2項の運用について

近畿支社の行為であるから、不知。

後述するように、65歳定年の適用時期の変更についての各期間雇用社員への

周知は、十分には行われていない。

3 甲共第3号証について

甲共3号証が2008年9月に関東支社から管内の各支店に配布されたことは、不知。

なお、本件規則第10条2項が省略されていることを被告も認めたことは、重要である。

第3 原告濱について

1 原告濱の経歴等

(1) 旧公社における採用について

概ね認める。

原告濱が、「予定雇用期間が満了する毎に、同郵便局に採用され」との記載は重要である。実質的には、予定雇用期間による期間雇用であったと言える。

(2) 被告における採用

郵便業務の承継については認める。

被告は、「原告濱は同支店で新規に期間雇用社員として採用された」と主張する。

しかし、この採用は、民分化による会社の形態の変化により形の上では「新規採用」とされたが、その業務内容・労働条件は、公社時代となんら変わることがなかった。原告らは、出勤して、昨日と同じように業務を行うだけのことであり、実態としての民分化以前と民分化後の雇用関係は、まさに「一連のもの」であった。

契約の更新については、認める。

(3) 被告尼崎支店における原告濱の担当業務

被告尼崎支店の正確な人数は不知。大規模な支店であることは認める。

原告濱は、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。

(4) 雇い止めの経緯

原告濱の生年月日等の事実については認める。

2 期間雇用社員就業規則の周知について

(1) 旧公社尼崎郵便局における周知について

ア 被告による民分化に伴う周知

民営化週報の配布の事実を認める。

2006年8月ころまでに、原告濱は、甲共10号証を渡されて非常勤職員の待遇について説明は受けたが、それは、旧公社時代の任用行為とは異なる、という説明を受けただけであり、65歳定年についての説明は受けていない。甲共10にも、65歳定年については記載されていない。

イ 期間雇用社員就業規則の周知がなされていないこと（民分化以前）

2007年ころ、原告濱に対して意向確認がなされ、原告濱が、民分化後、被告尼崎支店で働くことを希望した事実は否認する。

原告濱は、意向確認はされていない。そのまま尼崎支店で働くことになったのである。

被告は「尼崎郵便局では、新会社である被告の期間雇用社員就業規則（案）を各職員が自由に参照できる状態で各課に備え付け、労働者代表にはこれを交付した。原告丹羽が所属する郵便課にも、備え付けていた」と主張する。

しかし、被告の主張によっても、郵便課のどこに備え付けていたのか、明らかでない。原告濱は「被告の期間雇用社員就業規則（案）」が備え付けられていたことを知らない。よって「各職員が自由に参照できる状態」については否認する。

また、原告濱は、尼崎郵便局に、労働者代表というものが存在することも知らなかった。従って、その「労働者代表」に、上記就業規則（案）が交付されたこ

とも知るはずがない。

●求釈明 尼崎支店における労働者代表はだれか、どのような経緯で選任されたのか、明らかにされたい。

(2) 被告尼崎支店における周知について

ア 被告による採用の際の周知について（民分化直後の周知）

被告は、原告濱に手交した雇入労働条件通知書には「本件で問題となっている第10条を含む、重要な就業規則の条文を引用している」と主張するが、否認する。

雇入労働条件通知書には、「期間雇用社員就業規則第9条から第10条」と記載されているのみで、第10条2項の文言は記載されていなかった（乙A1の2参照）。

被告は、就業規則は、「原告濱が所属する郵便課においては、1階郵便計画席内、課長代理席前の台に備え付けてあった。」と主張している。しかし、実際にはそこに備え付けてなかったし、原告濱ら期間雇用社員は、どこにあるかも知らされていなかった。

イ 経過措置延期の周知

この時は、管理者が「期間雇用社員の皆さんへ」を読み上げるだけであり、初めて聞いたこともあり、原告濱個人が異議を述べられる状況ではなかった。

ウ 最後の契約締結時における周知

第一段落は認める。

第二段落について、2011年9月30日に尼崎支店で雇い止めとされた正確な人数は不知。

被告は、原告濱が「満65歳に達した日以降における最初の雇用期間満了の日が到来したときは、それ以降、契約更新がされないことを当然に知りつつ、契約の更新希望を被告に申し入れ」と主張している。しかし、仮にそれに同意し

ない場合は契約更新が拒否されて直ちに雇い止めとなることから、納得はできなかったが、やむなく締結せざるを得なかったものである。

エ 雇い止め予告通知書の交付

第1文は否認する。雇い止め予告通知書（甲G3）は、郵便課長ではなく支店長が発したものである。

第2文について、被告は、郵便課長が、雇い止め予告通知書を原告濱の自宅へ持参し、直接手交した旨、主張している。しかし、自宅に持ってきたのは郵便課長ではなく、中村担当課長である。この時、同担当課長は、原告濱の自宅への訪問の目的も告げず、渡した書類の内容についても一切説明せず、原告濱がその内容を確認する間もなく直ぐにその場を立ち去った。

オ 退職通知書の交付

原告濱は、担当課長から退職通知書をもらっただけで、退職に伴う手続きについてはなんら説明されていない。

3 雇用継続の期待があること

(1) 期間雇用社員就業規則の存在と雇用契約の締結

「平成19年10月1日に最初の契約が締結されている。その際、被告は、社員雇入労働条件通知書により、期間雇用社員就業規則第10条の適用がある旨明示し、原告濱もこれを承知して、……異議をとどめていない。」と主張しているが、2007年10月1日の時点では同就業規則第10条2項の適用はなかった。また、雇入労働条件通知書には、期間雇用社員就業規則第10条が適用されると記載されているが、同条の内容については明記されておらず、採用時の説明でも、同書面の交付時にも全く説明されていない。

よって、異議を留めていないのは当然である。

また、被告は、原告濱が期間雇用社員就業規則第10条2項の適用によって雇い止めになることを承知した上で2011年10月1日からの雇用契約を締結している旨、主張している。しかし、2012年3月末以降の雇用契約の更新をしないことに異議を唱えれば2011年10月1日からの雇用契約が締結できないため、納得できなかったがやむなく締結したものである。

(2) 期間雇用社員就業規則第10条2項の例外について

原告濱は、本件就業規則10条2項には「会社の都合による特別の場合のほか」の例外規定があることを知っていた。

2012年1月末頃、原告濱は、4月以降のスキルランク（時給金額）を決定するためのスキルの自己評価を行うよう指示され、自己評価シートを提出した。スキル評価は、雇用契約の更新を行う人に対して、新たな雇用契約時のスキルランク（時給金額）を決定するために行うものであり、少なくともこの時点では被告も原告濱の雇用契約更新を行う予定であったと推認できる。原告濱も当然、雇用継続の期待を持っていた。

(3) 年休の取得状況

原告濱の2012年3月の年休取得は、原告濱の請求に基づくものではなく、西野課長代理から指示されやむなく取ったものである。また、年休取得は労働者の権利でありそれを労働者にとって不利な事情として斟酌すべきではない。

よって、年休を消化したから原告濱には雇用継続の期待が全くなかった、とする被告の主張は失当である。

4 就業規則10条第2項前段の例外の適用について

被告尼崎支店において、例外条項により契約が更新された者がいなかったことについては、不知。

以上