

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 丹羽 良子 他8名

被告 日本郵便株式会社

第 六 準 備 書 面

2013年1月21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（5）に対して以下の通り反論する。

第1 雇用継続の期待に関する補論

1 原告らの法的地位について

「公法上の任用関係である期限付き任用関係は、実質的に期限の定めのない雇用関係に変化することはない」という見解が有力であるという事実は原告らも否定しない。

ただし、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（岡山大学岡田教授の意見書：甲共12）。同意見書に

よれば「公法と私法を峻別する考え方は多くの判例によって否定され」ているのである（甲共12 1頁）。

2 雇用継続の期待権について

(1) 萩原事件高裁判決の射程

被告は、萩原事件高裁判決（甲共13）の射程を期間雇用社員就業規則第10条1項（一般の雇い止め）の範囲に限定し、本件は、期間雇用社員就業規則第10条2項（65歳定年による雇い止め）の問題であるとする。

しかし、(2)以下で被告が論じているのは、一般の雇い止めと共通する「期限付き任用関係」の反復継続が民営化後の雇用継続の期待に影響を及ぼすか否か、という点であるから、萩原高裁判決（最高裁決定により確定）の論旨が大いに関係のあるものと言える。

仮に被告の主張に従えば、「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、上記会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事はできない」との判断が、同じ「期間雇用社員」という条件で働く原告らに適用されないことになりかねず、同判決違反となる。

(2) 不利益変更の問題を無視した被告の主張

被告は、民分化前の旧会社の就業規則には、期間雇用社員就業規則第10条2項に相当する規定が存在せず、民分化に伴い導入されたことを認めている。それについては、後述するように不利益変更の問題があるのであって、「第10条2項が有効であるのは論を俟たない」との被告の主張は失当である。

(3) 原告らの主張を歪曲する被告の主張

被告は「民分化前の旧会社における更新の回数、あるいは、65歳を超えた高齢者の更新状況が、就業規則第10条第2項において、事実上の雇用継続の期待があるとして保護されること」が認められると「期限付き任用関係が実質的に期限の定

めのない雇用関係に変化することにもなりかねず、不当」であるとする。

しかし、原告らは、「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」とは主張していない。原告らの主張は、民分化前後の原告らと被告の雇用関係が、事実関係により、一連のものとして評価できるということである。つまり、非正規社員の職務内容が補助的役割でなく正社員と概ね同等であったこと、長期間の雇用が反復継続されてきたこと、分民化前後の労働内容や労働条件が同一であったこと等々によって、労働者は「雇用継続の合理的期待を有する」のであり、それによって、原告らには、解雇権濫用法理が適用されるということである。民分化に伴う雇用関係の変化が、民分化後についてそのような影響を及ぼすことは何ら不当とは言えない。

その詳細は、原告第四準備書面で反論を展開済みである（1～3頁「（1）原告について」）。

この点について、萩原高裁判決（最高裁決定により確定）は以下の通り判示した。

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」

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り得ずあるいは弱いものとみることはできない。」

なお、被告佐野支店は、原告丹羽の離職票に「通算契約期間70箇月」と記載している。このことは、被告が、丹羽の雇用が民分化以前から継続していると認識していることの証拠である（甲A15「雇用保険被保険者離職票—2」）。

3 本件就業規則は以前の就業規則と連続性があり不利益変更である

旧公社時代にも就業規則が存在していた（甲共36）。同規則83条9号によれば、定年は国家公務員法81条の2に基づくこととされていたが、同81条の2第3項によれば期限付任用の非常勤職員については定年がなかった。

旧公社時代の任用と分民後の雇用とは法的地位が異なるが、不利益変更禁止の法理は合意による契約を原則とする近代市民社会において意思に反する不利益変更を禁止したものであるから、意思の根拠となる当事者の主観が尊重されるべきである。主観といっても客観的実態に基づくことが必要ではあるが、前述した萩原高裁判決が判示したように、民分化後も地位や制度の継続がある以上、当事者たる原告ら期間雇用社員の主観にとっては、民分化以前との就業規則の連続性が認められ、定年がなかった旧就業規則の規定が不利益に変更されたことになる。よって、不利益変更法理が適用されるべきは当然である。

また、民分化に伴う移行時の期間社員（ゆうメイト）に対する説明でも、雇用関係の公社時代との違いについては、期間を定めての雇用契約になることのみが説明され、65歳での雇用打ち切りについてなんら説明されていないので（甲共10）、その点からも合理的期待が求められるべきである。

4 本件就業規則10条第2項は雇用対策法10条に抵触する

被告は「雇い止めは労働者の募集・採用には該当せず」と主張するが、被告において、有期雇用契約の更新は新たな雇用契約の成立の形式を取るため、労働者の採用に該当することは、既に述べたとおりである。

被告が引用する厚労省のQ&Aは、被告のような厳密な雇用契約成立の形式を取っていない場合のものと考えられる。また、Q&Aは「就業規則それ自体が雇用対策法第10条違反となるものではありません」としており、雇い止めした後、

雇い止めされた者が採用を希望した場合に採用しない措置が、雇用対策法10条に違反しない、としたものではない。

さらに、同Q&Aの「Q1-15」では、再雇用に関して、新たな雇用契約に当たるので年齢で制限することは雇用対策法に反するとしている。新規採用ではなくとも新たに雇用契約を締結する場合は、新規採用と同様に雇用対策法の適用を受けるということである（甲共37）。

よって、第二準備書面に記したように、本件就業規則第10条第2項は、雇用対策法第10条「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要と認められるときとして厚生労働省省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」に違反している。

しかも、被告が、原告らを雇止めした後、同じ就業規則を根拠として雇止めた65歳以上の期間雇用社員の中から、455人を継続雇用し、107人を再雇用している。この事実は、年齢での採用拒否とともに同じ年齢でも採用されている者がいるという点で、二重の意味で「その年齢にかかわらず均等な機会」が与えられていないことの明白な証拠である。

第2 「求釈明に対する回答」について

1 平均賃金額

被告の主張する「控除すべき欠勤時間分」については争う。

第四準備書面4頁に記載したとおり、被告が原告濱に対して有給休暇を取るよう指定していたのに被告のミスで欠勤にカウントされたのであり、被告の責めに帰すべき事由による欠勤であるから、その金額を控除するならば、労基法12条3号に基づき、欠勤の期間も1日控除すべきである。

通勤費分の控除については、損益相殺的観点から認める。ただし、原告丹羽など通勤費支給範囲外の者については、もともと通勤費分を含めて平均賃金を計算していないのだから当然控除も出来ない。

時間外割増賃金については、平均賃金とは労働基準法12条の規定の通り、「賃

金の総額を、その総日数で除した金額」なのであり「賃金」とは同法11条規定の通り「労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのもの」であって、時間外割増賃金がこれに含まれることは当然である。

また、同法12条2項は、平均賃金から除外すべき賃金として「臨時に支払われた賃金」を挙げているが、その例として私傷病手当や負傷手当が挙げられており、時間外割増賃金は、それらと比べて臨時のものとは言えない。

同条は、労働者の通常的生活賃金をありのままに算定するということが基本原理となっているが、被告においては、時間外勤務が常態化しており、特に原告丹羽、原告向山、原告根元、原告辻、原告濱、原告石澤については、そのことが各人の給与明細（甲A2，甲C2，甲D2，甲F2，甲G2，甲I2）から明らかである。原告丹羽については、W記載のある勤務指定表からもダブル勤務がしばしば行われていたことが分かる（甲A8の2）。よって、原告らが解雇されなければ残業をしていた蓋然性が高いのであるから、時間外割増賃金まで含めて通常的生活賃金であるといえる。ゆえに、それを控除することは労基法12条に反し違法である。

2 契約更新と再雇用の理由－本件就業規則第10条第2項の不合理性

(1) 契約更新の理由

被告は、2011年10月1日に雇用契約を更新された455人について、契約更新の理由は「就業希望者が少ないなどの事情から、後任者の確保が困難であること」としている。

しかし、原告らが所属していたどの支店においても、ハローワークなどで業務未経験の後任者を一旦は確保しても、65歳定年のためにベテランが退職させられたため、新人に業務を継承できず、新人が業務内容を習得できないまま退職することも生じ、業務が混乱し、顧客に謝罪に行く、という事態が頻発していた。

船橋支店や他の支店でも要員が不足して36協定を超えた違法な超勤が行われ、船橋支店では、配達が仕切れずに「タウンメール」の大量廃棄まで行われていた。そのことは、訴状14頁や第一準備書面12頁以下に記載した通りである。

よって、実質的には後任者の確保が困難であったといえる。

被告が言及した佐野支店においても、後任者は直ぐに退職してしまったことは、既に述べたとおりである。

なお、被告は「佐野支店において、補充を縁故で行うことにしていたという事情はない」「ハローワークで募集を行うのは一般的なことである」と主張する。

しかし、従来佐野支店では、欠員補充の際、社員に「誰かいないか？」と声をかけ、なるべく縁故で補充しようという傾向があった。丹羽は、中村2集課長が、局内で「誰かいないか」と社員に声をかけていたのを目撃したことがある。

実際、佐野支店の所謂「運送グループ」で短期間働いた加藤は、実兄が郵便局長であり、義姉が佐野支店勤務だった関係で入社したものである。同じく運送グループで働いた峰崎は、運送業務が請負だった頃、実兄がこの仕事を請け負っていたことから入社した。65歳雇止め解雇に備えて入社した運送グループの山中は、佐野支店の非正規社員だった友人の伝手で入社してきた。65歳雇止めの数ヵ月前に、葛生集配センターから佐野支店の運送グループに移動してきた早乙女は、親戚が郵便局勤務だった関係で入社した。

それにも関わらず、佐野支店がハローワークで募集をしていたのは、相当に後任補充が難しかったことを示している。

(2) 再雇用の理由

被告は、2011年9月末日で雇い止めとなった後、募集を通じて11月末時点で再度期間雇用社員として雇用された107人についても、再雇用の理由は、実際に募集を掛けても後任者が確保出来なかったことだとしている。

しかし、前述の通り、原告らの勤務していた被告支店においても後任者の確保は困難だったのであるから、「後任者が確保出来なかった」ことは107人について再雇用したことの十分な理由とはならない。

● 求釈明申立

再雇用がなされた支店はどこか、その支店において、募集を何人かけ、何人分

の後任者が確保出来なかったのか、など、具体的な事実を明らかにされたい。

被告は、再雇用の場合も「年次有給休暇との関係では継続勤務があったものとして取り扱い、また、給与額と係わるスキル認定も、従前の評価を引き継ぐ取扱いとした」ため、「契約更新がなされた場合と比較して、不利益は生じていない」と主張する。

これは結局、更新の場合と合計して562名もについて65歳定年を適用せず特別扱いをしたことを示す事実である。

ひいては「65歳以上は業務ができない」として65歳定年を就業規則で導入したことに合理性がないことを端的に示す事実である。

3 労働者代表とその選任経緯

(1) 本件就業規則制定時・改定時の過半数代表者選任経緯

現代労働法講座第10巻347頁には次のような記述がある。

「定年制の新設・改正につき主として定年年齢に拠り、変更を有効とするものよりは、無効とするものが多い。定年制は重要な労働条件事項であり、定年規定の不利益変更には、使用者に対し信義則の遵守と、労働者の集团的合意を要件とすると解する。」

しかし、被告の期間雇用社員就業規則の制定及び改定時の過半数代表者選任経緯は、およそ使用者が信義則を遵守し、労働者の集团的合意がなされたものとは言えないのである。以下に被告の主張に反論しながら具体的に論じる。

ア 郵政公社の指示の不存在

第一段落の郵政公社の指示については否認する。実際に過半数労働組合が存在しない事業場においては、過半数代表の選出を依頼した上、朝礼・ミーティング等で過半数代表者の選出の指示を出したのであれば、指示文書が発せられているはずだが、被告はそれを証拠で提出できない。そうである以上、そのような指示はなかったものと考えられる。

本件就業規則制定時に過半数組合が存在しなかった佐野支店や花見川支店、佐倉支店、千葉支店、尼崎支店において、事業場での朝礼・ミーティング等で過半数代表の選出を依頼する、との発言を、佐野支店の原告丹羽や花見川支店の原告向山、佐倉支店の原告辻、千葉支店の原告深尾、尼崎支店の原告濱は聞いてない。

特に、原告丹羽の所属していた佐野支店の運送グループは、勤務形態により、朝礼に出ることはできない（朝礼時間には、既に発車している。）。また、運送グループにはミーティングはなかった。すなわち、佐野支店では「事業場での朝礼・ミーティング」での周知は不可能であった。

イ 掲示の不存在と不当

また、「事業場の掲示板」への掲出の証拠として、被告は佐野支店における「選出を依頼する文書」乙共4を挙げるが、原告丹羽はそれを見ていない。アリバイ的に5日間掲出されたものに過ぎないと考える他ない。しかも、2007年9月7日は、原告丹羽は非番であった。同様に非番の非常勤職員は多数いたと思われる。また、その掲出について何ら従業員に対する注意喚起もなされなかったのである。よって、周知の手續としては失当である。

しかも、被告提示の「選出を依頼する文書」（乙共4）では、この就業規則に「65歳定年制」導入についての話し合いがなされることはわからない。三六協定・三四協定・高齢法9条2項に基づく協定等については、協定の標目が（ ）内に具体的に書かれているが、65歳定年制導入については、そのことは書かれておらず、「（就業規則の意見聴取）」と書かれているだけである。

非正規労働者にとって、所謂65歳定年制は、自己の失職に関する最重要事項であるにもかかわらず、そのことをこの掲示に記述していないのだから、この点でも手續として失当である。

また、被告も証拠を提出できていない以上、佐野支店以外では掲出はされていないことが推認できる。

ウ 選出の適正を確認しなかった義務違反

被告の主張する「実際の選任は労働者において行われたので、選任の詳細な経緯は被告としては把握していない。」というのは、選任についての労働者の自治を尊重したかのような書きぶりだが、無責任と言うほかない。

就業規則の変更に係わる職場過半数代表者の選出については、使用者としても、就業規則の変更によって労働者に不利益を課す立場である以上、過半数代表者の選出の適正を確認する義務があるが、被告はその義務に反しているのである。

(2) 過半数代表者の要件

ア 少数派組合員等に知らされない過半数代表者の選出は違法

「被告は、多数派労働組合の組合員数と委任状を提出した労働者の数を確認したうえで、選出された労働者代表を過半数代表であるとして対応」したとしている。

しかし、それでは、多数派労働組合の執行部が組合員の意思を諮らず、非組合員を選びすぐって数を集めて、過半数代表者を選出することが可能である。つまり、非組合員や原告らのうちの多くが所属していた郵政ユニオンなどの少数派労働組合の組合員、さらには多数派労働組合のうちの反執行部派組合員が全く知らないうちに過半数代表を選出し、その意見を聴取することができてしまうのである。

本来、労働条件の設定は契約の合意によるべきことが原則であり、就業規則による労働条件の設定は、職場における集団的な労働条件を画一的に決定する必要からその原則を修正したものであって、できる限り当事者の意思にかからしめることが望ましい。すくなくとも、過半数代表選出の周知と民主的手続が必要である。

この点に関して、労基法施行規則第6条の2第1項で、過半数代表者は「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること」が求められている。

「投票、挙手等」の「等」には、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が等会社の選任を支持していることが明らかになる民主的手続が該当することは、被告も認めるとおりである。

それは、過半数代表者を「選出することを明らかにして実施される」手段でなければならぬから、職場の非組合員や少数派組合員、反執行部派組合員が全く知らないうちに過半数代表者が選出されることは、この施行規則6条の2第1項の規定にも違反する。

また、単に、組合執行部として組合の役員を過半数代表とするだけでは、過半数代表を「選出することを明らかにして実施される」手段とも言えないのである。

以上の通り、こうした職場の非組合員や少数派組合員、反執行部派組合員が全く知らないうちに過半数代表が選出され就業規則の改定がなされうる手続は、少数派の意見を無視し、民主的手続に反し、施行規則6条の2第1項するものとして違法である。

また、この点に関して、被告は「労働者の過半数代表者の要件を具備していれば、協定当事者として『使用者側』、『第一組合』及び『第二組合』の三者連名の協定も当然適法とされている」と主張する。しかし、それはさらに第三組合が無い場合のことを想定しているのであり、本件のように第三組合である郵政ユニオン組合員に過半数代表者の選出が知られないままになされた場合には「労働者の過半数代表者の要件を具備して」いないと言うべきである。

イ 非正規雇用労働者の意見を反映しない過半数代表者からの意見聴取は違法

さらに、就業規則の変更や導入、特に65歳定年制の導入などの、労働者に大きな影響を与える事項に関しては、その影響を受ける労働者の代表から意見を聴取することが必要である。自己決定権に由来する労働者の意見を聞くことの趣旨から言って、そうでなくてはならない。しかし、被告の方法では、影響を受ける非正規雇用労働者の意見が聞かれる機会は、多数派組合の代表者が任意に非正規雇用労働者に意見を求めた場合しか、存在しない。

そして、本件においては、多数派組合の代表者が任意に原告らを含む非正規雇用労働者に意見を求めたことはない。そのうえ、多数派労働組合によって選出された代表者は正規雇用の労働者であるから、期間雇用社員の就業規則についての過半数代表となる適格性を有さないのであり、そのような代表者からの意見聴取

による就業規則の変更は効力を有しない。

(3) 就業規則制定時・改定時の労働者代表

ア 佐野支店

佐野支店においては、まさに前述したことが当てはまる。

a 制定時について

制定時の過半数代表者の笠松繁氏は、被告（当時の郵便事業会社）ではなく郵便局会社の従業員だったため、郵便事業会社の社員である原告丹羽は笠松氏を知らず、名前も本書面で初めて知った。たとえ、民分化前の同一の会社であった時期の制定としても、実際問題として、後の事業会社社員と局会社社員とは民分化前から業務も異なっており、事業会社期間雇用社員就業規則制定のために佐野支店において適法に選出された過半数代表者とは到底言えない。しかも、笠松繁氏は、常勤職員であり、笠松繁氏自身が非常勤職員の意見を集約していなかったから、この意味でも過半数代表者としては不適格である。

なお、2012年12月5日頃、原告丹羽が窓口に行った時、顔見知りの従業員が応対に出たので、笠松氏のことを聞こうとしたが、「そういうことは・・・」と拒否された。従業員にかん口令がしかれているものと思われる。それは、裁判のための採証活動の妨害であるとともに、被告の自信のなさの表れと思われる。

b 両改定時について

被告は「両改定時には、J P 労組が過半数組合であり、被告は各者の意見を聴取している」と主張する。

しかし、両改定時に J P 労組が過半数組合であったとの点は否認する。原告丹羽はそのように認識していなかった。被告が、J P 労組が過半数組合であったと主張する根拠は不明である。

また、意見を聴取した「各者」も不明である。実際に過半数代表の意見聴取をしたなら、「各者」の氏名も他の支店同様被告は明らかに出来るはずだが、これをしていない、ということは、実際には過半数代表者が適法に選出されておらず、被告は過半数代表者からの意見聴取を行っていないとの推認を被告は覆せない

のである。

イ 千葉支店

千葉支店において、期間雇用社員就業規則制定時には、多数派組合に所属していない原告深尾に過半数代表の選出者について知らされることはなかった。第一組合と第二組合の代表者が過半数代表者とされたようであるが、宮本良雄氏と伊丹政将氏はいずれも常勤職員であり、非常勤職員から意見集約をしていなかったから、期間雇用社員就業規則制定のための過半数代表者としては不適格であった。

就業規則改定時の過半数代表者選出は、多数派組合に所属していない原告深尾には知らされなかった。また、小杉慎一氏は正規従業員であり、期間雇用社員から意見集約をしていなかったから、期間雇用社員就業規則制定のための過半数代表者としては不適格であった。

ウ 花見川支店

就業規則の制定は、事業場単位で行われるのであり、事業場の過半数代表者からの意見聴取が必要である。当該事業所に所属せず、非正規職員でもない両組合の中央執行委員長が過半数代表者としては不適格であるから、その意見書を添付するという手続は就業規則の制定としては重大な瑕疵を有するものである。

また、両改定時について、花見川支店での意見聴取について、被告が何ら主張していない以上、意見聴取の手続が執られていないことが推認できるのである。

被告は、花見川支店でも改定時においても意見聴取と届出を行ったと主張するが、その証拠はない。郵政ユニオン役員が労働基準監督署に問い合わせたところ、該当はなかった（甲C5）。

エ 高輪支店

高輪支店において、期間雇用社員就業規則制定時には、多数派組合に所属していない原告根元に過半数代表者の選出について知らされることはなかった。第一組合と第二組合の代表者が過半数代表者とされたようであるが、秋葉淳氏と加藤

貴志氏はいずれも常勤職員であり、非常勤職員から意見集約をしていなかったから、期間雇用社員就業規則制定のための過半数代表者としては不適格であった。

就業規則改定時の過半数代表者選出は、多数派組合に所属していない原告根元には知らされなかった。また、今滋郎氏は正規従業員であり、期間雇用社員の意見を集約していなかったから、期間雇用社員就業規則制定のための過半数代表者としては不適格であった。

オ 三鷹支店

三鷹支店において、期間雇用社員就業規則制定時には、多数派組合に所属していない原告大倉に過半数代表者の選出について知らされることはなかった。第一組合と第二組合の代表者が過半数代表者とされたようであるが、乙益哲晃氏と土方和広氏はいずれも常勤職員であり、非常勤職員から意見集約をしていなかったから、期間雇用社員就業規則制定のための過半数代表者としては不適格であった。

2010年10月の改定時について、J P 労組が過半数組合であるとするが、否認する。原告大倉はそのように認識していなかった。被告が、J P 労組が過半数組合であったと主張する根拠は不明である。

2011年4月の就業規則改定時の過半数代表者選出は、多数派組合に所属していない原告大倉には知らされなかった。また、土方和広氏は正規従業員であり、期間雇用社員から意見集約をしていなかったから、期間雇用社員就業規則制定のための過半数代表者としては不適格であった。

カ 佐倉支店

佐倉支店において、期間雇用社員就業規則制定時には、多数派組合に所属していない原告辻に過半数代表者の選出について知らされることはなかった。被告は林勝利が多数派組合の代表者であって過半数代表者とされたとするようであるが、否認する。被告主張の根拠は不明である。また、林勝利氏は常勤職員であり、非常勤職員から意見集約をしていなかったから、期間雇用社員就業規則制定のための過半数代表者としては不適格であった。

両改定時の過半数代表者選出は、多数派組合に所属していない原告社には知らされなかった。また、大河内稔氏は正規従業員であり、期間雇用社員から意見集約をしていなかったから、期間雇用社員就業規則制定のための過半数代表者としては不適格であった。

第3 被告の主張

1 就業規則の周知

(1) 労働契約規律効の要件としての「周知」

前述の通り、就業規則は労働契約の内容になるが、契約は意思の合致により成立すべきものであるから、本来、就業規則についても現実の認識が必要と解すべきである。すくなくとも、現実の認識を労働者が持ちうる方法である、労基則52条の2に列挙された方法に限定された労基法上の「周知」と同じ方法による必要がある。すなわち「常時各作業場の見易い場所へ掲示し、又は備え付けること。」「書面を労働者に交付すること」「磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること」である。

そもそも、今日、就業規則のプリントは簡単にでき、パソコン等で確認できるようにすることも簡易であるから、そのような簡易な方法すら取らなくても良いとする見解は、時代遅れという他ない。

(2) 被告による実質的「周知」の実行

原告らの各事業場において、被告の主張する就業規則の備え付け状況であっても、およそ旧公社または被告が当該就業規則につき原告らとの労働契約を規律するに足りる「周知」を行っていたとは言えない。

さらに、原告らの職場における周知状況について被告の主張に以下の通り反論する。

ア 佐野支店

佐野支店における就業規則の位置については被告の主張は変遷している。準備書面（3）6頁では「2階第二集配営業課の課長席の前、または課長代理席の前の台の上にある出勤簿の隣に備え付けてあった。」と記載されていたが、今回、準備書面（5）では「1階の第一集配営業課では課長代理席隣の机の上に社員ガイドブックと一緒にブックスタンドに入っており、2階の第二集配営業課では課長席隣のホワイトボードにフックでかけられていた」と主張している。

被告準備書面（3）につき、原告第三準備書面において「課長席の前の机」の不存在、「または」の文言の不審さを含め詳細に反論したところ（第三準備書面4頁～5頁）、上記のように、被告主張が変わったのである。

このように主張が変化すること自体、被告主張の信憑性を疑わせるものである。就業規則の所在が確認された上での主張であれば、就業規則の置き場所がこのように変遷することはあり得ない。

2階については、ホワイトボードもフックも、被告準備書面（3）には出ていない言葉である。原告丹羽は、課長席隣のホワイトボードに、何かがフックでかけられていたのを見たことはない。

原告丹羽は第2集配課所属であったが、出勤時の様々な手続きや一つの業務が終わって次の業務に移る時、終業時の報告等、1階の第1集配課の周りで行っていた。そこが、課長代理もいる手続きの拠点であった。2階は、課長がぼつんと一人だけにいる場所だった。そのため、実際には、自分の課の2階課長席には、特別に用事がなければ、ほとんど行かないのが実情だった。

また、被告は「第一集配営業課では課長代理席隣の机の上に社員ガイドブックと一緒にブックスタンドに入っており」と主張するが、1階の「課長代理席隣の机の上にあったブックスタンド」に立てられていたものは、課別、正社員・非正規社員別の勤務指定表綴りのみであり、その黒表紙の指定表綴り以外のものは置かれていなかった。また、原告丹羽は、「社員ガイドブック」（被告準備書面（5）で新登場）も見なかった。よって、就業規則が第二集配営業課の「誰でも閲覧可能な状況である」とは到底言えない。

そもそも、就業規則がどこに置かれているかが知らされていなければ「誰でも

閲覧可能な状況である」とは到底言えないのである。

イ 高輪支店

被告は就業規則が「正社員及び期間社員用アレンジャー（大きめのレターケースのようなもの）の上に、救急箱及び郵便等取扱いマニュアル等とともに並べて備え付けて」あったと主張するが、否認する。

既に主張したとおり、原告根元は、課長席の近くのスチール製の扉の閉まる書棚に就業規則がしまわれていたのを2011年12月16日に目撃している。

誰でも閲覧可能な状況ではなかったことは明らかである。

そもそも、就業規則がどこに置かれているかが知らされていなければ「誰でも閲覧可能な状況である」とは到底言えないのである。

ウ 佐倉支店

被告は、就業規則は「1階に第二集配課があった時は課長関前の出勤簿付近、また、2階に第二集配営業課がある現在は、課長席前の出勤簿があるテーブルの脇のフックに備え付けてある。」と主張するが否認する。

2011年2月28日の原告社と課長とのやり取りにおいては、課長は総務企画室で就業規則をコピーして持ってきたのであり、出勤簿があるテーブル脇のフックのところから就業規則を持ってくる動作は一切行っていなかった。

そもそも、就業規則がどこに置かれているかが知らされていなければ「誰でも閲覧可能な状況である」とは到底言えないのである。

エ 千葉支店

被告は準備書面（3）で「1階郵便窓口課の計画席後ろのガラス棚に就業規則を備え付けてあった。」と主張するが、これは当時の職場のレイアウトを知るものにとっては抽象的で具体性に欠ける弁解である。

すなわち、小包の仕分けなどを扱う大部屋の現場の一角に置かれた場所が原告深尾の所属した電話班の職場であり、所せましと四方に什器備品がおかれ、計画

席後ろなどという位置は存在しない。さらに柵の多くは施錠され、例えば本来、各人に配布すべき「コンプライアンス・マニュアル」さえ、自由に見られない状態にあった。原告深尾は電話業務の関係で施錠されていない戸柵を確認しているが、そこで就業規則を見ていない。

また、被告は、2009年9月にコールセンターと称して1階から2階へ職場を移動させたが、そこにはガラス柵一つしかなく、就業規則などはおかれていなかった。引っ越しで職場の整理にあたった原告深尾は限なく戸柵を整理して確認している。

本来、この職場にこそ「就業規則」を常備すべきであったが、就業規則は無かったのである。

2 郵政ユニオンとの「人事に関する協約」の存在意義

(1) 原告らの雇用契約の成立と「人事に関する協約」

ア 原告らは、本訴訟提起時には全員郵政ユニオンの組合員であるが、本件雇い止め当時、組合員かがまず問題である。即ち、郵政ユニオンと被告との間の労働協約が締結されたときに郵政ユニオンに加入していたのは原告丹羽のみであり、同深尾、同大倉、同根元、同辻は協約締結後のしかるべき時期、同向山、同濱に至っては今回の雇い止め後の完全な「駆け込み加入」である。

協約締結時に組合員であった原告丹羽も、協約締結を、ユニオンから知らされていなかったのであり、協約の効力が及ばないことについては、後に詳論する。

イ 被告は「郵政ユニオンに協約案を送付したのは平成19年8月27日」であるとする。被告が最終案を郵政ユニオンに送付したのは同日であることは認めるが、それに先立つ2007年3月26日に日本郵政株式会社から「人事・労働条件等に関する民営化時の制度について」と題する協約案の考え方が示された（甲共38）。そこでは、期間雇用社員の雇用について、「雇用契約（更新）時に65歳以上の場合は、雇用契約を更新しない。ただし、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も可能」とされていた。これは、期間雇用社員の能力で

判断するとしていた点で、そうした限定のないその後の労働協約 9 1 条 2 項とは異なる内容であった(この点で、第二準備書面 2 1 頁の原告らの主張を訂正する)。郵政ユニオンは、この甲共 3 8 の記載を前提に協約について検討していた。

郵政グループには 6 5 歳以上の期間雇用社員が大量におり、貴重な戦力であったため、能力で判断するならば、郵政ユニオンは、6 5 歳以上の期間雇用社員が一律に雇い止めになる(出来る)とは考えていなかったのである。

しかし、その後被告が提案した人事に関する協約 9 1 条の内容は能力についての記載がないものであった。しかも、そうした以前の説明とは異なる内容の協約案を出してくることについても全く説明はされなかった。被告は不誠実な変更をなしたものと言うほかない。

(2) 協議継続の合意は存在しないが郵政ユニオンはその意向を表明していた

6 5 歳定年を定める協約第 9 1 条については、継続協議について、労使合意はなかったが、郵政ユニオンとしては同年 7 月 2 6 日に要求書(甲共 2 6)を提出して「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内容を明らかにするように求め、協議を継続していく意向を示していた。

(3) 郵政ユニオンとの「人事に関する協約」の存続

ア 適用開始日の延期に関する被告提案

認める。

イ 郵政ユニオンは被告提案を了承していない

郵政ユニオンは、2 0 1 0 年 8 月 5 日に本件就業規則第 1 0 条 2 項の適用を半年間延期する旨の提案を受け、同年 9 月 2 1 日に「期間雇用社員の 6 5 歳雇用打ち切りに対する緊急要求書」を提出し(甲共 2 7)、「人事に関する協約第 9 1 条については、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内容へ改正すること」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うよう要求した。

そのことを前提として、郵政ユニオンとしては、65歳定年そのものに異議はあったが、延期がなされなければ一層不利益であるので「対立整理」として協議を継続していくこととし、半年延期を内容とする協約の改定に応じた。

しかし、要求書に対しての被申立人の回答は引き延ばされ続け、2011年3月14日になってやっと被申立人から「要求には応じられない」との文書回答があった。

以上の経緯から、協約改定を求める郵政ユニオンの意向は明らかである。

ウ 郵政ユニオンの争議行為と協約の維持

郵政ユニオンとしては、65歳定年について「反対のままで対立整理」と主張し、時限ストライキを行ったことから明らかなように、65歳定年について反対の意向を明確に表明していた。

ただし、被告が従来から労働協約の部分破棄は認めないという態度をとってきたため、郵政ユニオンは協約の存続を認めざるを得なかった。

被告は、2011年9月29日の交渉で郵政ユニオンが「（協約や覚書の内容については引き続き合意しているということ）よい。」と回答したと述べている。しかし、郵政ユニオンはそうした回答はしていない。そもそも、大半が（ ）内というのは、被告の想像に過ぎない。この時のやりとりは以下のとおりである。

須藤書記長)

私たちは一律65歳での雇用打ち切りに対して反対の立場は変わらない。協約91条の改正を含めて65歳雇止めの撤回については今後も求めていく。郵政は非正規雇用の労働者を大量に抱えている。こういう企業が非正規労働者に対して定年に等しい解雇・雇止めについては反対であり、高齢者雇用のあり方について今後労使で協議する場を求めて行きたいと思っている。別途組合から提起していく。

今回の要求については、一律65歳での雇止めは反対の立場に変わりはないので「対立」で整理せざるを得ない。今後組合の提起する内容について誠意を持って対応をお願いしたいということを申し添えて交渉を終わりにしたい。

会) 対立整理とはどういう意味ですか。

組) 第二次要求書については交渉を整理する。「対立」ということ。

会) 協約はどうなるのか。合意している、協約は生かして今後協議を求めるといふことか。また、要求も出していく。

組) 協約破棄求めている。改訂を求めている。

会) 要求は整理して、今後新たな主張なり要求を出していくということですか。

組) 会社も高齢者雇用のあり方について考え方を出示してもらいたい。

65歳以上の人がいなくなる、これは果たして正常なのか。

東京支社は継続雇用する労働者はいないと事前に言っている。今日現在、実際に人が集まらない支店出てきている。郵政の職場から言葉は悪いが65歳以上はたたき出す、ということはどう考えても企業のあり方としておかしいと思う。非正規にも退職金をつければまだ話し合いの余地はあるが。

会) 整理ということで

組) 整理する。

交渉終了(18:52)

(4) 労働協約の効力に関する内在的限界

被告は「協約当事者である労働組合の組合員は、(労働協約の)規範的効力の適用を受ける。」と主張する。原告らはこれを一般論としては否定しない。

ア 組合加入の効力の影響

しかし、労働組合加入の効果は遡及しないから、雇い止め後に郵政ユニオンに加入した原告向山、濱らには労働協約の規範的効力は及ばない。

また、原告根元は、本件雇止め通知を受けて後、訴訟等でその効力を争うために加入したに過ぎず(本件65歳定年制で訴訟を提起した組合員の存在する労働組合は郵政ユニオンだけである。)、郵政ユニオンと被告との間の労働協約の効果を楽しもうとの意思はなかったのであって、規範的効力が及ぶ余地はない(なお、郵政ユニオンは少数組合なので、労働協約の一般的拘束力は生じ得ない。)

従って、少なくとも原告向山ら3名は、被告と郵政ユニオンとの労働協約の規範的効力は及ばない。

イ 労働協約の効力の内在的限界

雇い止め前に郵政ユニオンに加入していた原告丹羽、同深尾、同大倉、同辻は、労働協約の規範的効力として、前記労働協約の内容が各人と被告との間の労働契約の内容になる可能性が一応ある。

しかし、①労働組合の目的に照らした協約内容の合理性（公正性）、②協約締結の手續、の観点から、労働協約の効力は内在的限界を持つ。そのことは、以下述べるように、判例、学説共に認めるところである（学説については、例えば、菅野和夫『労働法＜第8版＞557頁以下、道幸哲也『労使関係法における誠実と公正』＜276頁以下＞等参照）。

a 労働組合の目的からの限界

最高裁も、定年制及び退職金支給率を不利益に変更する労働協約について、「特定又は一部の組合員をことさらに不利益に取り扱うことなどを目的とするなど労働組合の目的を逸脱して締結されたもの」については、規範的効力を否定する（最高裁朝日火災海上保険事件 1997.3.27 判決労判 713 号 27 頁）。

即ち、労働条件に関する労働協約が締結されたとしても、当然に各組合員の使用者との個別の労働契約の内容になるのではなく、規範的効力を有して労働契約の内容になるのは、労働組合の目的を逸脱しないものに限られるというのである。

この最高裁判決の後、広島高裁鞆鉄道事件 2004.4.15 判決（労判 879 号 82 頁）は、希望退職に応じなかった56歳以上の従業員の基本給等を一律30%減額する旨の労働協約の規範的効力に関して、労働協約の締結は組合大会の決議事項とされているが、組合大会が事前に開かれていないことを理由に手続的な瑕疵があることに加え、「勤続年数や基本給の多寡を全く考慮せず、56歳以上の従業員の基本給を一律30%減額することについて合理性はないというべきである。」と、内容的にも合理性を欠くとして規範的効力を否定した。

b 協約締結手続からの限界

東京高裁中根製作所事件 2000.7.26 判決（労判 789 号 6 頁）は、53 歳以上の高齢者の月例給を 23%減額する協約につき、意見聴取や討議が不十分として、手続上の瑕疵を認め、規範的効力を否定している。前述した広島高裁鞆鉄道事件 2004.4.15 判決も手続的瑕疵を問題としている。

この点について菅野和夫「労働法」第 8 版 556 頁には次のように記されている。

「労働組合が有する協約締結権限にも、組合員の授権のうえでの要件（制約）が存在する。たとえば、経営危機の打開策として従業員全体についての異例の不利益措置を協約化するような場合には、組合は、ことからの性質に応じて、通常の団体交渉プロセスとは異なる特別の集団的な意思集約（授権）の手続（組合大会での特別決議、組合員投票など）を踏む必要がある。また、労働条件制度の改革などにおいて、組合員（従業員）の一部集団に特に不利益が及ぶ措置を協約化する場合には、当該組合員（従業員）集団の意見を十分に汲み上げてその不利益の緩和に努めるなど、組合員（従業員）全体の利益を公正に調整する真摯な努力をすることが必要となる」

さらに、組合員個々人のすでに発生している権利の処分（会社倒産に際しての未払賃金・退職金の一部放棄）や特定組合員の雇用の終了（定年の新設ないし引き下げにより特定労働者が雇用を失う場合）などは、労働組合の一般的な労働協約締結権限の範囲外であり、個々の適用組合員の特別の授権を必要とすると考えるべきである。

この点について判示したものとして、古くは東京高裁松崎建設工業事件 1953.3.23 判決（労民 4 巻 3 号 26 頁）がある。また、近時は大阪地裁北港タクシー事件 1980.12.19 判決（判例時報 1001 号 121 頁）は新たに定年制を導入した労働協約の効力を下記のとおり否定した。

「労働組合は、本来、組合員の労働条件等を維持改善することを目的とするものであるから、労働組合が個々の組合員の地位、身分に重大な変動を生じさせる事項について労働協約を締結し、又は組合員にとって労働契約の内容となっている労働条件(既得権)より不利な条件で右協約を締結し、もって右既得権を処分する

については、個々の組合員の授権がない限り、これをなしえないものである。」

そして「本件定年協定は、定年退職といういわば個々の組合員の身分、地位に重大な変動を生じ事項を内容とするものであり、・・・・・・

協定の規定は、原告に対し、その効力を及ぼさない。」としたのである。

すなわち 個々の組合員の同意または特別の授権のないかぎり、当該協約条項の効力は同人らに及ばないのである。

定年制の導入は、有期雇用組合員の契約更新の期待権を侵害するものであるから、本件有期職員の定年制に関する協約条項は、以上の観点に照らし、後記の通り原告らに対しては無効である。

(5) 協約9 1条は原告らに対しては無効

ア 協約内容の労働組合の目的に照らした合理性の問題

まず、労働組合の目的に照らすと、本件条項は、従来定年制のなかった65歳以上の有期労働者について原則として更新を拒否し、ことさらに不利益に取り扱うことを目的とするものであるから、重大な問題がある。

また、本件条項は、原告ら準備書面(1)で詳論したように何ら合理性がなく、不公正な条項である。この点について、前記広島高裁判決が「基本給を一律30%減額」したことを問題視したが、本件では、賃金の減額よりもはるかに労働者にとって厳しい雇い止めに直結する定年制である。よって、基本給の減額よりも遙かに厳しい水準で合理性の有無を検討しなければならない。

この点に関し、秋北バス事件最高裁判決は、就業規則についてであるが、次のとおり述べている。

「およそ定年制は、一般に、老年労働者にあっては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が遡減するにかかわらず、給与が却って遡増するところから、人事の刷新・経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のためにおこなわれるものであって、一般的にいて、不合理な制度ということはず・・・・」とし合理性があるとした。正社員の定年制について、年功序列の賃金体系を前提として合理性を認めたものである。

本件は、すでに明らかにしたとおり非正規雇用の労働者でかつ年功賃金も十分な年金も退職金もない労働者への定年制の導入であり秋北バス事件とは根底から異なるものである。

前記広島高裁判決は、「勤続年数や基本給の多寡を全く考慮」していないことを問題視したが、本件では、上記のような非正規労働者にとっての勤続年数に比した基本給の少なさに加えて、精神的・肉体的な個人差をも一切考慮していない。特に、定年とされた65歳は、現在男性79歳、女性85歳の日本人の平均寿命からすれば、まだまだこれからの人生であり、「引退」を余儀なくされる年齢ではない。

被告の期間雇用社員は65歳以上だと業務不可能ではないことは、被告が年齢不問で求人を募集していることから明らかである（甲共39）。

しかも、日本の年金とりわけ国民年金は極めて脆弱な支給金額であるから、原告ら有期雇用社員が65歳になったからといって「引退」して年金生活に入れる状況にはなく、働かざるを得ない。

さらに、郵政民営化法成立に当たっては附帯決議11項で「現行の労働条件及び処遇が将来的にも低下することなく職員の勤労意欲が高まるよう十分に配慮すること」と規定されていた。65歳定年制はこの附帯決議に違反するものである。

従って、上記のような状態を考慮すれば、65歳定年制には合理性はないというべきである。

イ 協約締結手続における授権の不存在

協約締結手続については、郵政ユニオンは、65歳定年制により直接不利益を被る期間雇用社員の組合員に対して協約締結の事前に説明しておらず、意見聴取もしていない。そのため、郵政ユニオンの普通の組合員は、期間雇用社員に定年制が設けられたこと自体知らなかった。非正規労働者抜きに彼らの地位・身分を処分したものであるべきである。

本件において原告らを含む非正規の組合員らは、この協約締結について知らされていれば定年制導入に反対したはずであり、郵政ユニオンに対しこのような協

約締結の授権をしたとは到底いえない。

しかも、前述の通り、原告深尾、同大倉、同根元、同辻は、人事に関する協約の締結後に郵政ユニオンに加入したのだから、協約締結の授権をすることはそもそも不可能であった。そのうち、原告根元、同辻は、労働協約改定後に郵政ユニオンに加入したのだから、改定手続に際して授権をすることも不可能であった。

ウ 以上のことからすれば、65歳定年制を定めた郵政ユニオンと被告との間の労働協約は規範的効力を有さないから、原告丹羽ら5名の労働契約の内容にはなりえない。

以上