

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 10 準 備 書 面

2013年11月 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

同 弁護士 関 根 翔

本書面では、被告準備書面（12）に対する反論を行うとともに、解雇権濫用についての主張を補充する。

第1 「65歳定年退職に伴う雇用調整状況」について

## 1 東京支社について

東京支社において「65歳定年退職に伴う雇用調整状況」（甲G5）に相当する表が作られていないことは、およそ信じることはできない。近畿支社や関東支社では、そうした表が作成されているのだから、東京支社だけそれを作成していない、というのは、原告らにとって有利な事実が記載されているために敢えて提出してこないものとする他ない。

東京支社においては、原告らの調査によっても、葛飾郵便局、向島郵便局は要員不足であることは明らかである。

すなわち、葛飾郵便局では今年3月65歳になって雇い止めになった人の後に入った期間雇用社員が「正社員」になれそうに無いと7月末で4ヶ月で退職、さらに10年以上勤務していた期間雇用社員も8月7日に退職、更にもう一名の期間雇用社員が怪我の為、状況的に3欠員になった。

そのため、同局の職員は、欠区を埋める為連日の超勤となり、又非番買い上げ、廃休が常態化した。

募集をかけてもなかなか人が集まらないため、同局では「3月で65歳雇い止め」した人を8月下旬から急遽「アルバイト」の形で再雇用した。

しかし後1名の補充ができず、ある職員は8月の超勤27時間、9月は35時間の超勤になった。

9月下旬にようやく1名の後補充、怪我が治った1名が戻りようやく落ち着きつつあるが、「65歳雇い止め」者を事実上再雇用にして業務を廻しているのが現在の実態である。

東京支社の要員不足は地下鉄内に広告を出す状況にまで陥っている（甲共57）。

### ●求釈明申立

甲G5や乙共14は、本社の指令で作成したものなのか、明らかにされたい。

## 2 関東支社について

乙共14の内容は重大である。そこに記載されている「後補充必要数」自体、雇い止めの「対象社員者」数よりも相当少ないものであるが、熟練の職員が退職する場合、むしろ、それよりも多くの職員でなければ業務をこなせないという現場の実態に反する数字になっている。そうであるにもかかわらず、人員不足を郵便事業会社が数字上も認めている支店が少なくないのである。

### 3 被告の解雇回避努力義務違反

上記の点は、さらに重要な問題を提起する。それは、被告の解雇回避努力義務違反という点である。

これまで述べてきた通り、原告らを含む被告の期間雇用社員は、臨時的作業ではない恒常的業務に携わり、被告やその前身である郵政公社の時期から長期間に亘り、雇用を反復・更新してきた。

この点に関して、同じく被告の期間雇用社員の雇い止めの事件である萩原事件控訴審の平成23年2月17日判決は、以下のように判示して、解雇権濫用法理の適用を認めている。

「控訴人と被控訴人間の本件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らない状態となった場合、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。」（判決14頁最終行～15頁5行）

解雇権濫用法理は労働契約法16条に「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と規定されている。

期間雇用社員に対してであっても、雇い止めはその雇用継続に対する合理的期待を侵害し、雇用される権利・生活の糧を奪い、ひいては生存権を侵害することになる。よって、就業規則10条2項に65歳以上の有期雇用社員の契約不更新が定められていること自体に問題があるが、同条項には、全員について不更新と

するのではなく、「会社の都合による特別な場合」について除外する規定がある。実際に、この条項に基づき、2011年9月末については、455名が雇用を更新されたうえ、いったん雇い止めとされても、107名が再雇用されている。

そうである以上、被告はこの条項を運用して有期雇用社員の雇い止めをできるだけ回避する、という解雇回避努力義務を尽くすことが、解雇権濫用法理における合理性・相当性の要件を満たすために必要となる。

しかし、上記の通り、「後補充必要数」が、雇い止めの「対象社員者」数よりも相当少なくされ、それでも不足数が生じている現状では、到底解雇回避努力が尽くされたとは言えないのである。

## 第2 「後補充の困難性」について

### 1 新たに補充要員を確保しても短期間で辞めている

被告は、2頁で「仮に、後補充として新たに採用された後任者が短期間で退職したような場合でも、その後、また新たに補充要員を確保できるのであれば、『後補充が困難であった』場合には該当しない」と主張する。

しかし、あらたな補充要員を確保しても、その要員が、やはりまた短期間で退職するような場合には、「後補充が困難であった」場合に当たるとすべきである。

原告らの行ってきた郵便内務や集配、電話対応の業務は、地名や地理を把握したり、携帯端末の操作ができたり、クレーム対応をこなしたりする必要があるため、熟練を要する。そのような業務は、補充要員では、すぐには対応できず、短期間で退職することが多い。その場合、第8準備書面4頁以下に記載した、原告丹羽の佐野支店、原告向山の花見川支店のように、さらに新たな補充要員を確保してもまた短期間で退職する例が多いのである。

しかも、現実には、第8準備書面4頁以下記載の通り、全ての原告らの所属していた支店の各部署において、その業務に支障が生じているのだから、後補充がうまくいっておらず、後補充の困難性があったものと言える。

### 2 要員不足により時間外労働が生じている場合の解雇回避努力義務違反

被告は2頁で、「仮に原告等の所属していた支店・部署において時間外労働が生じていたとしても、ある業務について、新規採用で対応するか、36協定（特別条項月36協定を含む）に違反しない範囲で時間外労働により対応するかは、企業の経営判断の範囲内の問題である。」と主張する。

しかし、原告等が問題にしているのは、原則として採用の自由が認められる「新規採用」ではなく、「原告等の雇用更新ないし再雇用」で対応するか、時間外労働により対応するか、である。原告らの雇用契約は多数回反復更新しており期限の定めのない雇用と同様の雇用継続の合理的期待が認められる。よって、時間外労働を行わなければ対応できない事態が生ずる場合、企業の経営判断の範囲内の問題ではなく、解雇権行使の合理性の判断要素としての解雇回避努力の問題として、「原告等の雇用更新ないし再雇用」で対応すべきなのである。

さらに、被告は「被告の業務は、・・・通年、同様の労働力が必要となるわけではない」として、「繁忙期以外の時期に労働力に余剰が生じないように、新規採用ではなく、時間外労働あるいは短期アルバイトで対応することにも合理性がある」としている。

しかし、前述の通り、熟練を要する原告等の業務については、繁忙期のみの短期アルバイトでの対応には合理性は認められない。また、原告等の雇用更新を行わなかったことを、時間外労働による対応で正当化することは、前述の通り、解雇権濫用法理の類推適用の場面では失当なのである。

### 3 原告等の所属する支店について

#### (1) 原告辻の佐倉支店

原告辻の所属していた佐倉支店では、36協定を超える超過勤務がなされていることについては、郵政ユニオン千葉支部作成のビラ（甲F8、9）に記載されている通りである。佐倉支店は、その事実を隠すために勤務カードの改竄までしていた。特別条項をも超える超過勤務がなされていた事実も指摘されている。月60時間を超えた場合の50%増しの賃金が支払われていないので、特別条項も適用されていないし、不払い残業が生じているものと言える。

特に、原告辻の所属していた小包班では「準備時間」と称して勤務時間前からの作業が指示されている。小包の配達作業では休憩時間もとれていない。

佐倉支店管内の「臼井地区」、「井野地区」は区画整理が全くされていないので、短期受託者が来ても、短期間で配達出来るようになるのはほぼ無理で、短期受託者が一週間も持たずに辞めるような状況が繰り返されている。局の採用担当者もやる気を失ったのか、この数年は短期受託さえも入らなくなっている。

こうした人員不足の結果、誤配や交通事故が頻発するようになり、2012年末には、大幅な小包の遅配も生じた。

乙共14には、佐倉支店では原告辻等雇い止め後の人員が確保できたかのように記載されているが、対象社員27人に対して確保数が19人しかいないことからしても、必要な人員が確保できていなかったことは明らかである。

## (2) 原告斎藤の千葉支店

原告斎藤の所属する千葉支店において郵便物の処理・配達遅れが生じていることについては乙共14からも裏付けられる。

乙共14においても、千葉支店では、65歳雇い止め対象社員数が63人、後補充必要数は38名と、大幅に減員されているが、それでも確保数は29人で内務について不足数が9人も有り、業務に多大な支障が生じ、郵便物の配達遅れが生じたのである。

## (3) 原告深尾の千葉支店（コールセンター）

また、原告深尾が担当していた千葉支店のコールセンター業務については、被告は、机上の計算で、乙共14では、コールセンターは外部に移したため、その人員が丸ごと不要になったものとしている。しかしこれは真実ではない。現実に千葉支店の郵便企画部の一部で電話班が電話受付業務をおこなっている。

外部の東日本コールセンターが処理するのは 定型的な再配達受付のみでその他のクレームをはじめ再配達郵便物の一つである「本院限定受け取り郵便物」に関する受付などは電話班が担当している。

ア 原告深尾在籍時には合計7台の受話器を12名ないし13名で対応していたが、現在は6台（電話班専用4台と隣席の2台）をたった5名で担当している。週休2日であり休暇や病欠などが発生することを考慮すれば明白なとおり、6台の電話をたった一人で担当することもままあることになる。しかもその1名が食事時間や休憩時間に入れば 担当者不在になっている。かかることからすれば「足りている」としている被告会社の主張には無理がある。

さらに集配課にかかってくる電話は、自動的に電話担当が受けるように設定されている現状では、困難を極めている。かかるもとの 被告会社は 具体的にも2013年8月に1名を新たに採用している。

イ 原告深尾が雇止めされた平成23年9月には 大久保が同時に雇止めされている。彼女は勤続20年余のベテランであり 上司が職場にいないコールセンターにあっては 深尾とともに指導者の役割を担っていた。

この2名が同時にいなくなったことにより、職場には次のような混乱が生じ、現在もなお、それが尾を引いている。

すなわち 組織が有機的に機能しておらず かつまた各課を束ねる管理職がない千葉支店では 各課が電話班に仕事を押し付けているのが現状である。原告深尾在職時には、他の課の担当者と交渉し腐心をしてきたが、原告深尾の雇止めにより、この交渉がなくなった。非正規社員のみで構成されている電話班に対して、他の課の正社員からの圧力により、本来的には他の課の担当職務を、理不尽にも電話班が処理することを余儀なくされている。

また大久保を雇止めしたことにより、上司がいない電話班の職場にあっては、仕事を教える立場の人間が不在となり、経験を効率よく蓄積する機会をなくしている。

また、千葉支店の他の部署については、乙共14からも人員不足が明らかであるから、仮に被告の主張に立っても、原告深尾を人員不足と被告も認める内務に配置転換させなければおよそ解雇回避努力を尽くしたとは言えないのである。

#### (4) 原告石澤の豊中支店

被告は「第一集配営業課3班から、原告石澤が所属していた1班に1名、人員を異動させており、補充は完了済みである」と主張する。異動の事実は認めるが、甲G5記載の通り、原告石澤が2012年3月末に雇い止めとされた直後の同年5月の時点で、豊中支店は補充必要数が8名とされ、要するに8名もの人員不足を認めていたのである。

よって、原告石澤の後補充のために人員を異動させた分、要員不足のしわ寄せが他の部署に及んでいたことは確実である。

原告石澤を、人員不足と被告も認める部署に配置転換させなければおよそ解雇回避努力を尽くしたとは言えないのである。

また、郵政ユニオン豊中分会の発行したニュース（甲共19）には、2011年9月末における65再雇用打ち切りによる豊中支店の混乱の実態が以下の通り記載されている。

「12月1日当日新たに委託化となったエリアは大混乱を来している。その量たるや最大時で10パレット、個数は優に500個を超えただろう。百貨店ゆうパックが1日出しになったことやゆうパック自体が増加していることを考慮したとしても異常滞留だ。」

「時間帯不順守での申告、チルドの宅配ボックス投入、誤マルツの苦情が鳴りやまない。利用者へのしわ寄せは本当にひどいものがある。

社員もこの間、廃休、非番買い上げ、4時間超勤に応じながら、この事態を前に頑張っている。また、たのゆうパック担当者も委託エリアへの応援に入っている。」

「原因は、10月からの委託化だ。ベテラン社員を首にしたためだ。通区もろくにできていない配達員がころころ担当区をかえる。しかも朝昼晩たった一人のできるわけがない。」

「65再雇用打ち切った元ベテラン社員に『申し訳ありませんでした』と頭を下げ、戻ってきてもらったらどうだろうか。」

こうした小包配達業務の実態にも関わらず、さらに3月末で同業務を担っていた原告石澤等を雇い止めとしたことに、およそ合理性が認められないことは明ら

かである。

(5) 原告濱の尼崎支店

被告は、原告濱が雇い止めされた2012年3月末の直後は、被告尼崎支店は、超勤で対応していた、との原告等の主張を否定していない。

しかも、乙G5によれば、同年5月の時点で、尼崎支店は後補充必要数が3名であったのだから、後補充が必要であったことは明らかである。

原告濱を、人員不足と被告も認める部署に配置転換させなければおよそ解雇回避努力を尽くしたとは言えないのである。

(6) 原告丹羽（佐野支店）、原告向山（花見川支店）、原告根元（高輪支店）、原告大倉（三鷹支店）について

原告らは、原告等の雇い止めの後、業務の運営に支障が生じていた旨主張したが、被告らは原告らの主張を具体的に否定できていないのであり、原告らの主張が認められるべきものといえる。

特に、原告丹羽の勤務する佐野支店については、まず、65歳解雇がなされた月である2011年9月2日から10月上旬まで、原告丹羽の職種をハローワークで募集していた。さらに、原告らは、これまで数次にわたりハローワークの求人票を提出してきたが、2013年8月、そして、2013年11月に入ってからも求人募集がなされている（甲A20の1、2、A21）。同月には、原告丹羽の郵便ポストに直接、佐野郵便局からの求人はがきが投函されていた（甲A24）。いずれも、アルバイトではなく長期配達スタッフの募集である。

原告丹羽の行っていた業務は、多数の項目について自動車の日常点検を要するものであり、その点からも、アルバイトで代替できるものではなかった（甲A22）。

そのことから、佐野支店が恒常的に要員不足の状況にあることは明らかである。

## (7) 他の郵便局の状況

原告等のうち5名が所属していた被告関東支社では、多くの郵便局で要員不足が問題となっている。

乙共14号証でも船橋支店は、不足数が24人と群を抜いている。その結果、船橋郵便局では、サービス残業が蔓延し、2013年1月には、繁忙期で夜中の3時まで働いていたという激務のために、宍倉課長代理が突然死する事件まで生じた。

郵政産業ユニオン関東地本は、2012年10月から2013年1月にかけて松戸南郵便局（甲甲49）、同年2月から5月にかけて船橋郵便局（甲共50）、同時期に浦安郵便局（甲共51）、同時期に越谷郵便局（甲共52）の集配課外務社員バイクの昼休みにおける帰局状況を調査したが、労基法上の休憩時間に食い込んで働いている実態が客観的にも明らかになった。

## 第3 被告による求釈明への回答について

### 1 求釈明事項1について

被告は「各事項につき、全支店についての調査及び回答するには、莫大な手間と時間がかかる上、係る調査・回答結果と原告ら主張との関係も不明であるから、現時点ではこれを行わない。」などと主張する。

しかし、そうであれば、支店毎の調査までは求めていない求釈明事項1「2012年3月末雇い止め対象者の人数および雇用更新・再雇用された者の人数及びその理由」については、明らかにすることが出来るはずである。また、雇用更新・再雇用された者との比較で、65歳雇い止めが全員に対して適用されたものではなかったことや、原告濱、石澤に対する恣意的な雇い止めの事実を明らかにすることができるので、釈明されたい。

### 2 求釈明事項5について

また、求釈明事項5についても、東京支社管内の高輪支店、三鷹支店については、何人雇い止め対象者がおり、後補充は何人なされたか、は不明であるので、

明らかにされたい。また、原告らの所属する全支店について、後補充された者は、どれだけの期間、雇用を継続しているか、明らかにされたい。

#### 第4 被告の経営状態から見ても解雇回避努力義務に違反している

被告は、原告等を解雇した2011年9月末及び2012年3月末の時点で、膨大な内部留保を有しており、そのほんの一部を取り崩すだけで原告らの解雇を回避することができた。よって、そのような措置を行わなかったという点でも、原告等に対する解雇回避努力を尽くしていないものと言える。

すなわち、内部留保には、狭義と広義があるとされており、「狭義の内部留保」は利益剰余金であるが、「広義の内部留保」は、実際には支出していないのに隠し利益として企業内に蓄えられている引当金や準備金などを加えたものである。

日本銀行は、利益剰余金に各種引当金を足したものを内部留保としている。

この内部留保は、従業員の雇用に活用すべきものである（甲共53：2011年「内部留保をめぐるいくつかの議論について－内部留保の活用は可能である」労働総研・労働者状態統計分析研究部会 藤田宏）。

平成22年度（2011年3月31日決算）の被告の単体財務データを見ると（甲共54）、被告においては、雇用に使われるべき性質を持つ退職給付引当金が1兆0489億8600万円と膨大であり、利益剰余金のマイナス84億5300万円を優に凌ぐ額である。現金及び預金は1880億7100万円もある。

平成23年度（2012年3月31日決算）の被告の単体財務データを見ると（甲共55）、被告においては、退職給付引当金が1兆0274億6900万円と膨大であり、利益剰余金のマイナス129億7900万円を優に凌ぐ額である。現金及び預金は2789億5600万円に増加している。

確かに、平成22年度より利益剰余金はマイナスになってはいるが、これは、2009年10月の日本通運との小包部門統合によるJPエクスプレス設立とその2010年における撤回による混乱、日本通運の出資低下による被告の赤字引受、顧客の信頼を失ったことを契機とする、経営の大方針の失敗のためである。それを期間雇用社員に押し付けることに道理がない。その上、65歳非正規切り

によっても利益剰余金のマイナスは改善するどころか、ベテラン社員の離職によって経営が混乱したこともあり、むしろ悪化しているのである。

ところが、平成24年度(2013年3月31日決算)においては(甲共56)、2012年10月の郵便事業会社(被告)と郵便局会社を統合して日本郵便(被告)が発足したもとの、利益剰余金はプラス1430億7600万円となり、前年度の郵便局会社の利益剰余金1007億0000万円を上回っている。

同年度の郵便事業と郵便局事業の各事業セグメントを合算した損益計算書をみると、平成23年度と平成24年度を比較すると、経費は営業原価では約440億、販売費及び一般管理費では約150億円も減少している。このことからすると、そもそも、同じ局舎を利用しながら郵便局会社と郵便事業会社で会社を分割していたことが不合理であって、郵政分割民営化がそもそも間違っていたものと言える。利益剰余金からすれば、統合の結果、1+1が3以上になっていることが明らかである。そのような不合理を解消する経営方針によってこそ財務状況は改善することができるのである。

退職引当金も、平成24年度(2013年3月31日決算)には、2兆1573億1000万円に膨れあがっている。被告には、原告らを雇用し続けることが可能な十分な余力があったのである。

そうでありながら、就業規則10条2項を運用して原告らの雇い止めを回避する十分な措置をとらなかった被告は、解雇回避努力義務を尽くさなかったのだから、解雇権濫用として原告等に対する雇い止めは無効である。

## 第6 人選の合理性の欠如＝組合差別による雇用延長拒否

上記の通り、原告らについて解雇回避努力がなされるべきであったのに、なぜ原告らは、雇い止めされてしまったのか。

解雇以前から組合活動をしていた原告丹羽、深尾、大倉、石澤については、労働組合活動が嫌悪されたためである。その点で同原告らについて雇用を更新せずに雇い止めとしたことは、労働組合法7条に違反し、およそ人選の合理性が認められない。

原告丹羽は、J P エクスプレス統合に反対する 2009 年 9 月 18 日の藤澤支社での郵政ユニオンのスト集会に参加し発言し、毎年の春闘時スト集会に参加する、郵政ユニオン栃木支部佐野分会の唯一の組合員として佐野支部ニュースを発行するなど（甲 A 23）、組合活動で目立っていた。被告佐野支店が原告丹羽を嫌悪していたことは、佐野支店が、ストや佐野支店前宣伝行動などに対し、毎回のように警察を呼ぶという行為に及んでいることから明らかである。

他方、原告丹羽のスキル評価は A ありという最高ランクであった。

原告深尾は、2008 年 4 月 3 日、千葉支店においてストライキを行い、その後も毎年の春闘時の集会に参加するなど、組合活動で目立っていた。他方、スキル評価は A ありという最高ランクであった。

集会参加者については、被告管理職は必ずメモをとって確認していたので、把握しているはずである。

原告大倉は、2009 年 2 月に三鷹支店の分会長として支店に届け出られていた。

原告石澤は、2009 年に組合に加入し、郵政ユニオンが支援しスキル評価について郵便事業会社を相手とした「スキル裁判」の原告になっていた。

これらの経緯からすれば、原告丹羽、深尾、大倉、石澤について雇用が更新されなかったのは、その組合活動に目を付けられた不当労働行為意思によるものと考えざるを得ない。

そのような雇い止め対象者の人選が、合理性を欠く違法なものであることは言うまでもない。

以上