

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 八 準 備 書 面

2013年5月28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

第一 被告準備書面（6）への認否反論

原告らは、被告の準備書面（6）に対して以下の通り認否反論し、原告らには「会社の都合による特別な場合」に該当する事情が存在することについて述べる。

第1 当該例外条項を設けた理由について

知らないし否認。被告の主張には、被告の方針文書なども引用されておらず、何の裏付けもない。

第2 当該例外条項の運用

1 例外条項の運用基準

(1) 要件

2011年3月11日、郵政ユニオンに対して、被告主張の通り回答されていることは認める。

(2) 「後補充が困難である」の具体的内容

被告の主張は何の裏付けもないものであり、不知。

(3) 上記運用基準の他に雇用更新・再採用が認められる場合

被告の主張は何の裏付けもないものであり、不知。

2 実際の運用

(1) (1) について

被告において、満65歳以上の期間雇用社員については、原則雇用更新を行わないこととしていたことは認める。

その余は不知。

(2) 雇用更新・再採用の手続がとられた各々の理由について

被告は「実際の運用において当該例外条項に該当する場合に、雇用更新ではなく、再採用の形式で雇用の継続がなされているケースもある。」と主張する。

しかし、被告においては、毎回期間満了予告通知書が発せられており、その後、雇入労働条件通知書が交付されるので、その点では、常に再採用の形式であると言える。

ただし、被告は、更新しない旨の予告を行った後に雇い入れたことを再採用としているものと理解する。

予告がなされた後に当該例外条項の適用があると判断されるに至った場合に、再採用という形式がとられたことについては、不知。

第3 2011年9月末雇い止め対象者のうち雇用契約更新または再雇用の対象と

なった期間雇用社員に関する調査結果について

2011年9月末雇い止め対象者のうち雇用契約更新者455名、再雇用者107名であることは、認める。

1 2011年9月末雇い止め対象者のうち2013年1月末日時点で雇用契約が存続している期間雇用社員について

原告らは、2011年9月末に雇用更新・再雇用がなされず雇止めとされたことの違法について問題としている。よって、2011年9月末に雇用更新・再雇用がなされた期間雇用社員全てについて、人数及び理由を挙げるべきである。それにも関わらず、被告が2013年1月末日時点まで雇用契約が存続している期間雇用社員に限定したのは、原告らが2011年9月末に雇用更新・再雇用がなされる余地があったことを逆に浮き彫りにするものである。

(1) 人数

不知。

(2) 雇用更新または再雇用がなされた具体的理由

全て支店名はイニシャルとされており、検証が不能であるため、不知。

また、前述の通り、2013年1月末日時点まで雇用契約が存続している期間雇用社員に限定されているため、検討する意味がない。

2 2011年9月末雇い止め対象者のうち2013年1月末日時点で雇用契約が終了している期間雇用社員について

これらについては、支社名しか書いておらず、ますます検証が不能であるため、不知である。しかも、原告らの多くが所属していた関東支社については、全く記載しておらず、被告にとって不都合な事実があったためと考えられる。

3 雇用更新または再雇用が行われた理由について

1, 2項の実例が検証不能であるため、被告の整理する「後補充が困難であること」に該当する場合については、不知である。

第4 小括

被告は、2011年9月末に雇用更新または再採用された「562名の内、現在まで雇用が継続している期間雇用社員は57名と約1割」に過ぎないから、残りの「約9割は、一時的・過渡的な対策としてなされたにすぎない」と主張する。

しかし、2013年1月末までには雇用が終了していたとしても、2012年4月に一度雇用更新をしていれば、1年以上雇用が継続したことになる。東芝柳町工場（最判昭和49.7.22労判206号）、日立メディコ（最判昭和61.12.4労判486号）両事件では、いずれも、二ヵ月契約を五回更新した時点での雇止めについて、裁判所は、もはや臨時的雇用とは言えないとの前提で当該更新拒否を実質的な解雇にあたるとして解雇権濫用法理の類推適用を認めた。

そのことからすれば、1年以上雇用が継続した場合には、一時的・過渡的な対策とは言い難い。

ましてや、本件は、前述のように、2011年9月末に雇用更新されなかったことの違法を問題としているのであるから、仮に、その後の雇用が一時的・過渡的な対策としてなされたとしても、そのこと自体は、原告らの地位確認の成否に影響を及ぼさない。

第5 原告らに「会社の都合による特別な場合」に該当する事情が存在すること

被告は「会社の都合による特別な場合」について①後補充の必要があり、かつ②後補充が困難である場合、としている。前述の通り、その点については不知であるが、一応、「会社の都合による特別な場合」に関するそうした被告の理解を前提に、各原告について各々①②の事情があることについて、以下に論じる。

1 原告丹羽（佐野支店）

原告丹羽に関しては、第二準備書面14頁においても述べたが、以下に補充し

て述べる。

被告は、「原告丹羽の後補充は必要であったが、平成23年9月末雇止め者の後補充として7名の募集を行ったところ、これに対する応募者が多数あり、支障なく後補充が行われた」と主張する（被告準備書面（6）14頁最上段）。しかし、以下に述べるように、二つの点から、これは誤りである。

（1）定員が満たされたか否かについて

原告丹羽らの雇止め前から、雇止め後を見越して、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日来て二日目に入社しなかった者、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。

このように、原告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、被告の言う「支障なく後補充が行われた」状態には、ほど遠いのが実態であった。「応募者が多数あったこと」と、その応募者が定着したかということは、別な話である。

65歳雇止め後、佐野支店は、原告丹羽の業種（運送・配達・集荷）をハローワークで募集していた（甲共15）。2013年4月においても、原告丹羽の担当業務の一つである小包配達担当のパートタイム、フルタイムの期間雇用社員を募集している（甲A17の1, 2）。また、2013年1月には、原告丹羽の業務の一つである小包配達を営業ナンバー車持ち込みの業務委託で行わせるゆうパック配達受託者も募集していた（甲A18）。なお、丹羽らが雇止めになった際、丹羽の複数の雇止めとされた元同僚に、この車持ち込みでの受託配達を行わないかとの打診があったが、元同僚らは応じなかった。そのことは、小包配達業務について、丹羽の後補充ができていなかったことを示している。

（2）原告丹羽らの解雇の後、業務が「支障なく」行われたか否かについて

原告丹羽の担当していた運送・集配業務は、通常非正規社員のみで6人で行う

業務である。

その6人のうちの4人が2011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。よって、全コースに通暁している者は、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たり、夜遅く支店に行くことなどがあつた。また、新規雇用者による追突事故なども起きている。

どの業務も、経験を積み重ねることによって、確実性が増し、同じ業務を早く処理できるようになり、また、事故を未然に防げるようになるのであり、「人員が揃うこと」と「業務が支障なく行われること」を同一視するかのような、被告の主張は妥当性を欠いている。

郵政の業務の確実さの担保と郵政への顧客の信頼は、このような熟練社員・熟練非正規社員の仕事に支えられてきたのである。

2 原告深尾（千葉支店）

(1) 原告深尾の後補充が必要であつたがそれが足りていないこと

被告は「当該コールセンターは平成24年3月に廃止されることが決まっていたため、原告深尾の後補充は必要がなかった。」としているが 真実ではない。真実は、千葉支店外にコールセンターが発足した結果、千葉支店内ではコールセンターという呼称が組織変更により郵便企画部の一部になったものであり、電話の受付業務は今も連綿として行われている。

郵便物の配達に関する顧客からの電話は、配達員や郵便物と関係するものが少なからずあり、現場を離れた新たなコールセンターでは対応しきれないため、

千葉市店内での電話受付業務が依然として必要なのである。

また 原告深尾が雇止めされた後にも3名の職員が電話受付業務に新たに配属されている。現在は新たに配属された2名（1名は自己都合で退職）と鈴木、松井および志方の5名で運用されている。しかし、原告深尾の雇い止め直前の2011年8月には、11名で行っていた業務であった。

鈴木、松井と志方は勤続5年を超えるベテランであるが、5名では、時間帯によっては一人で4台の受話器を担当することになり、人手が足りていないことは明白である。現に一人のときなどは他の業務のスタッフが応援している。

(2) 原告深尾に、同レベルの後任者を捜すことが困難な能力・資格があること

被告は「原告深尾が行っていた業務については、平成24年3月のコールセンター廃止まで、既雇用者によって支障なく代替された。」とする。

しかし、コールセンターの電話には、日本語を話すことができない外国人から電話が入るが、深尾は英語ができたため、在職時これらを一手に引き受け、また外国人が店頭に来た際には内線で呼び出されて対応していた事実がある。

たとえば、日本人が外国から英語の文章をもらった場合「何が書いてあるか、教えてください。」と質問されたりするなどである。

現場責任者たる当時の担当課長などは 英語で電話を受けた時など突然電話を切っていたのが支店の顧客対応の現実であった。

この事実は、原告深尾が電話班において後補充ができない人物であったことを示すものである。

3 原告向山（花見川支店）

被告は「原告向山の後補充は必要であったが、インターネット掲載及び募集チラシ配布による募集により、支障なく後補充が行われた」と主張する。しかし、実際には支障があったことは、次に述べる通りである。

すなわち、原告向山の勤務していた「集荷処理センター」は、3名体制の職場で、原告向山ともう1人計2名が雇い止め該当者となった。しかし、もう1人の

同僚は、原告向山より年齢が1歳上ということもあり、「集荷処理センター」発足以来中心的役割を果たしてきた原告向山は、就業規則第10条第2項の例外規定によって残るのではないかと、思っていた。2011年8月に入り、原告向山はお盆で一週間ほど郷里の信州へ帰省していた。8月18日職場に出ると、既に原告向山の後任者が1名採用されていた。この後9月1日付で1名が入り、3名体制が出来上がっていた。しかしながら、8月に入社した1人に対する正社員の指導はほったらかしに等しいものであった。その結果、8月に入社した者は職場環境に不満が生じ、1ヶ月ほどで辞めてしまった。そのため、短時間社員3名が、業務を応援したが、集荷処理センターの運営に知識がなく大混乱が起きた。結局、花見川支店では、原告向山と一っしょに雇い止めになった郵政省OBを、お歳暮用として復職させたが、延長して、年が明けて2月はじめまで働いていた。なぜ、原告向山ではなくその郵政省OBを復職させたのかは不明である。

4 原告根元（高輪支店）

原告根元が勤務していた高輪支店の郵便仕分けにおいては、もともと人員不足であったうえ、期間雇用社員を雇用したが長続きせずに辞めるという実態で、原告根本が雇い止めになった時点でも要員不足は解消されていなかった。よって、原告根元の後補充がなされたと言っても、そのことが、原告根元の勤務を継続すべき「特別な事情」がないことの根拠にはならない。

5 原告大倉（三鷹支店）

被告は「原告大倉の行っていた業務については、既雇用者で対応でき、後補充が不要であった」とする。

ここで、原告大倉が2011年9月末の雇い止め時までに行っていた業務は、郵便内務作業全般、とりわけ、郵便の区分機をつかっている郵便配達のための区分や把捉機の操作であった。

他の被告の職場でも共通であるが、三鷹支店の郵便内務においても教育係がおらず、管理職は2年毎に変わってしまい、正社員が業務内容を部下に教えること

はなかった。そのため、原告大倉が他の有期雇用職員に、配達の記録等のためのコンピュータ端末の操作の仕方などを間違えないように教えていた。

このようなベテランの原告大倉が退職した後、既雇用者で十分な対応ができたとは到底考えられない。

6 原告辻（佐倉支店）

被告は、佐倉支店において「支障なく後補充が行われた」と主張する。しかし、実際は、後補充は行われていない。今でも原告辻の所属していた第二集配課は、36協定を超える超過勤務がなされるなど、非常に厳しい状況にある。そのため、2012年11月12日、同年12月31日、2013年2月14日の3度に亘り、郵政ユニオン佐倉支部が増員要求を行っている（甲F6～9）。

7 原告濱（尼崎支店）

被告は「原告濱の行っていた業務については、既雇用者で対応でき、後補充が不要であった」と主張する。

確かに、原告濱が雇止めされた2012年3月末の直後は、被告尼崎支店は、原告濱の後任者を採用しなかったが、超勤で対応していたのであるから「既雇用者で対応でき」とは言えない。また、2012年の年末始繁忙時には、短期期間社員として雇用した者から4名を長期期間社員に採用した。

そのことは、後補充の必要があったことを示している。

この点に関連して、「65歳定年制退職に伴う雇用調整状況」（甲G5）によれば、尼崎支店の補充必要数は3名とされている。

8 原告齋藤（千葉支店）

被告は、原告齋藤の勤務していた千葉支店第一郵便課について「支障なく後補充が行われた」と主張するが、否認する。

後補充としては不十分であった。すなわち、65歳雇止めで継続的に人が減り、その分の補充が十分にはされなかったこともあり、要員不足が常態化している。

そのため、夜間帯で処理すべき郵便物を処理できずに昼間帯に持ち越され、郵便物の配達が一遅れとなることが発生している。

9 原告石澤（豊中支店）

被告は「原告石澤の所属していた第1集配営業課1班に、同課3班の人員を移動させ、代わりに同課3班に新規採用の期間雇用社員を補充することで支障なく対応可能であった」と主張するが、否認する。

実態としては、原告石澤が雇い止めとされた2012年3月末以降、もともと石澤の行っていたゆうパックの業務をこなせず、郵便配達担当に応援をしてもらうのが、日常的となっている。そのため、郵便配達担当にしわ寄せが行っている。

管理監督者が、現場の実態を掴んでいないため「支障なく対応可能であった」などと称しているのが実態である。

この点に関連して、「65歳定年制退職に伴う雇用調整状況」（甲G5）によれば、豊中支店の補充必要数は8名とされており、他の支店と比較しても多い。

第二 被告の準備書面（7）への認否反論

原告齋藤、原告石澤は、被告の準備書面（7）に対して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準備書面（7）の項目番号と対応するものとする。

第1 「請求原因に対する認否」について

2 当事者について

(1) 原告らについて

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頁以下および第4準備書面2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。

(2) 原告らの労働契約の内容について

ア 原告齋藤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

原告齋藤が郵政公社に採用されたのは、1995年11月15日であり、以後、端数を吸収して2007年9月30日までは予定雇用期間6ヶ月で更新を繰り返したのち、分民化以後は8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、32回に訂正する。

(エ) 賃金

平均賃金の計算において、時間外割増賃金も含めるべきことは、第六準備書面5頁記載の通りである。

(カ) 仕事の内容

「第1 4 (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。

イ 原告石澤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

原告石澤が郵政公社に採用されたのは、2007年4月9日であり、以後、端数を吸収して2007年9月30日までの予定雇用期間であり、分民化以後は8回更新している。よって、原告石澤の雇用契約更新回数については9回である。

(エ) 賃金

平均賃金の計算において、時間外割増賃金も含めるべきことは、第六準備書面5頁記載の通りである。

(カ) 仕事の内容

「第1 4 (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

ア 原告齋藤について

被告の「原告齋藤が担当していた業務は、主として千葉県全域を4ブロックに分けたうちの1地域である、通称「28地域」の大型郵便物の仕分け作業であり、要員都合で大型区分機の供給作業を行うこともあった。」との主張については、以下の通り不正確である。

①原告齋藤は、雇い止め当時は主に「28地域」を担当していたが、平成23年頃は「26地域」、その前は「28地域」と「26地域の大型区分」を担当していた。つまり、メインに担当する地域は一定期間毎に変わる。ただし、それらは主たる担当であって、それ以外に「県外の区分」も行っていた。

②千葉支店内務においては、その日の出勤者が「県外区分」や26地域、28地域、29地域等の「県内区分」、そして大型区分機の供給作業等にその日の作業分担によって従事する。したがって、原告齋藤は大型区分機の供給作業にも要員の都合で例外的にではなく、作業分担にしたがって日常的に従事していた。

以上の通り、県外の区分も行っていたので「全国の市や郡を熟知する必要」はあった。

また、自地域内の市町村については字名まで熟知している必要があることは、被告の主張によっても否定できていない。

繁忙期の短期アルバイトは、原告齋藤のようなベテラン職員の指導の下に業務を遂行することができたのであった。

原告齋藤が所属していた千葉支店が「地域区分局」であることは認める。「各社員は、その日は自己の担当業務を行うが、毎日担当業務が変動するので、業務全般に習熟する必要があった。

イ 原告石澤について

被告は「ゆうパックを配達するためには、担当地域の状況を担当者が自ら承知していることが大切な要素のひとつではあるが(略)ゆうパックや郵便物を取り扱う配達担当者の全てに共通している極めて一般的な事項の一つであることに過ぎない。」と主張する。

この考えこそが、現場の配達業務を軽視した組織の管理監督者の体質を暴露した内容である。現場の配達員は、いったん郵便局を出ると郵政グループの顔であり、担当地域の状況を承知し、確実な配達で地域の信頼を勝ち取るべく行動をしている。郵政グループの社会的責任は、現場社員の行動が土台を担っているのである。そうした行動には経験・熟練を要することは言うまでもない。

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、原告齋藤、原告石澤についても、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2 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—、原告齋藤、石澤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齋藤、石澤の認識、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等における主張を援用する。

第三 被告準備書面(8)への認否反論

原告齋藤、原告石澤は、被告の準備書面(8)に対して以下の通り必要な範囲で反論し、雇用継続の合理的期待に関わる主張をなす。

はじめに＝柱書きについて

原告齋藤が被告関東支社管轄内の支店、原告石澤が、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

1 民分化に伴う指示

関東支社、近畿支社の行為であるから、不知。

2 期間雇用社員就業規則第10条2項の運用について

関東支社、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2 原告齋藤について

1 原告齋藤の経歴等

(1) 旧会社における採用について

概ね認める。

原告齋藤が、「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

郵便業務の被告に於ける承継については認める。

被告は、「原告齋藤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) 被告千葉支店における原告齋藤の担当業務

被告千葉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。

①原告齋藤は、雇い止め当時は主に「28地域」を担当していたが、平成23年頃は「26地域」、その前は「28地域」と「26地域の大型区分」を担当していた。つまり、メインに担当する地域は一定期間毎に変わる。ただし、それらは主たる担当であって、それ以外に「県外の区分」も行っていた。

②千葉支店内務においては、その日に出勤した人の一定人数が大型区分機の供給作業に従事するので、原告齋藤を含めて交代で従事することになる。要員の都合で例外的に従事する訳ではない。

(4) 雇い止めの経緯

原告齋藤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) 旧公社千葉中央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、原告齋藤は、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、原告齋藤に対して意向確認がなされ、原告齋藤が、民分化後、被告千葉支店で働くことを希望した事実は認める。

被告は「千葉中央郵便局では、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。原告齋藤が所属する第一郵便課にも、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。原告齋藤は、就業規則（案）の制定すら知らされておらず、備え付けられていることも知らされてなかった。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、原告齋藤は、千葉中央郵便局に、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。

(2) 被告千葉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、原告齋藤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、「原告齋藤が所属する第一郵便課においては、3階第一郵便課の計画席脇のガラス棚に備え付けてあった。」と主張している。しかし、原告齋藤ら期間雇用社員は、どこにあるかも知らされておらず、就業規則を自由に見られる状態ではなかった。

したがって、原告齋藤は、65歳を超えると雇用更新がされないということを知らなかったのも、異議の申し出をすることは不可能であった。

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、原告齋藤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

被告は、「原告齋藤に対し、平成23年2月下旬頃、「期間満了通知書」（乙H2）を交付」したと主張する。しかし、通知書は交付する時にその日にちを記入して渡されるのであり、公布日が記入されていないことから明らかなように渡されていない。原告齋藤は「期間満了通知書」受け取ったり、次期契約更新のない旨を説明された記憶はない。

エ 雇い止め予告通知書の交付 オ 退職通知書の交付

各第二段落は否認する。原告齋藤は「はい、わかりました」、「はい、ありがとうございます」等とは言っていないし、了解もしていない。

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、原告齋藤もこれを承知して、……異議をとどめていない。」と主張している。しかし、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、原告齋藤が異議を留めていないのは当然である。

また、被告は、「平成22年8月下旬頃、経過措置を六ヶ月延長した際にも、原告齋藤に対し、その旨、説明したが、原告齋藤は了解の意思を示し」と主張するが、了解していない。異議を留められる状況でなかったことは、前述の通りである。

さらに、被告においては、雇用の更新は、雇入労働件通知書が交付されるだけであって、原告らが署名押印するものではないのであるから、雇用が更新されても原告らが65歳定年を了承したことはない。

(2) 東芝ライデック雇止め事件横浜地裁判決

この点に関して、東芝ライデック雇止め事件（横浜地裁・平成25年4月25日判決は、不更新条項付き契約書に署名押印した場合について、以下の通り判示した。

「原告は、本件労働契約書に署名・押印する際に特段の申出や質問をしなかったことが認められるものの、雇用継続を望む労働者にとっては労働契約を打ち切られることを恐れて使用者の提示した条件での労働契約の締結に異議を述べることは困難であると考えられることに照らすと、これらの事実だけでは、原告が労働契約を終了させる明確な意思を有していたと認めることはできず、他に、ハリソン東芝と原告の労働契約が合意により終了したことを認めるに足る証拠はない。従って、本件労働契約書の『今回をもって最終契約とする』との記載は、いわゆる雇い止めの予告をしたものであると解するのが相当」である。

その上で「前記の更新回数多さや雇用が継続されてきた期間、さらには原稿の従事していた作業が臨時的なものではなく、むしろ基幹的なものであったといえることに鑑みるならば、原告とハ

リソン東芝との間の雇用継続に対する期待利益には合理性がある
と言うべきであり、本件雇い止めに解雇権濫用法理が類推適用さ
れると解するのが相当である。」と判示した。

まして、被告に於ける期間雇用社員は雇用更新に際して契約書に署名押印もし
ないのであるから、いっそう、雇用継続に対する期待利益が認められる
べきといえるのである。

(2) 期間雇用社員就業規則第10条2項の例外について

原告齋藤は、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」との例外規定があることを知っていた。

(3) 年休の取得状況

年休を全て消化していることが雇用継続の期待がなかったことにつながらない
のは言うまでもないが、原告齋藤は年休を全て消化してはいない。原告齋藤も、
管理者から年休を消化するように指導されたが、6時間の年休を残しており、全
てを消化してはいなかった。

休暇経理簿（乙H4）では9月15日に6時間の年休を取得したようになって
いるが、これは年休を全て消化したとするための改ざんである。9月28日の後、
休暇経理簿の最後に9月15日の6時間の時間休が記載されているのは不自然で
ある。

原告齋藤は6時間の時間休を取った記憶はない。夜の9時から翌朝4時45分
までの深夜勤務に従事している原告齋藤が6時間の時間休を取得すると早朝の3
時45分に出勤するか、勤務開始直後の夜の10時に帰ることになる。こうした
ことがあれば記憶に残っているはずであるが、原告齋藤には、そのような記憶は
ない。

4 就業規則10条第2項前段の例外の適用について

被告千葉支店において、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。

第3 原告石澤について

1 原告石澤の経歴等

(1) 旧会社における採用について

概ね認める。ただし、原告石澤の勤務は、9月30日以降も実質的に継続している。

(2) 被告における採用

郵便業務の被告における承継については認める。

被告は、「原告石澤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) 被告豊中支店における原告石澤の担当業務

被告豊中支店の正確な人数は不知。

原告石澤の日常業務については、郵便外勤関係（ゆうパック）その他これに付随、関連する業務であったことは認める。

(4) 雇い止めの経緯

原告石澤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) 旧公社豊中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は認める。

2006年8月ころまでに、原告石澤は、甲共10号証を渡されて会社の分割、非常勤職員の待遇について説明は受けたが、それは、継続雇用がなされるという説明を受けただけであり、雇用条件の詳細な内容は聞いておらず、特に65歳定年についての説明は全く受けていない。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、原告石澤に対して意向確認がなされ、原告石澤が、民分化後、被告豊中支店で働くことを希望した事実は認める。

被告は「豊中郵便局では、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。原告石澤が所属する第一集配営業課にも、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。原告石澤は、就業規則（案）の制定すら知らされておらず、備え付けられていることも知らされてなかった。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、原告石澤は、豊中郵便局に、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。

(2) 被告豊中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、原告石澤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、「原告石澤が所属する第一集配営業課においては、2階集配営業課事務室内にある担務ボードに引っ掛ける形で備え付けてあった。」と主張している。しかし、原告石澤ら期間雇用社員は、どこにあるかも知らされておらず、就業規則を自由に見られる状態ではなかった。

したがって、原告石澤は、65歳を超えると雇用更新がされないということを知らなかったため、異議の申し出をすることは不可能であった。

イ 経過措置延期の周知

原告石澤は、被告が2010年9月2日より8日ごろにかけて行ったとしている「期間雇用社員の皆さんへ」に基づいた周知を受けていない。原告石澤の勤務がない日に説明会が行われ、原告石澤は出席しなかったため知らされていない。そのため異議の申し立てはしていない。

ウ 最後の契約締結時における周知

最後の雇用契約締結、と言っても、被告においては、原告らが署名押印をしたりする機会はなく、期間雇用社員雇い入れ労働条件通知書が交付されるのみである。よって、原告らが、積極的に、契約更新がなされないことを当然に知りつつ、雇用契約を締結したわけではない。

エ 雇い止め予告通知書の交付

原告石澤は、労働組合（郵政ユニオン）を通じて雇い止めの撤回を申し入れている。

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

被告は「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、原告石澤もこれを承知して、……異議をとどめていない。」と主張している。しかし、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、原告石澤が異議を留めていないのは当然である。

また、被告は、「経過措置を6ヶ月延長した際にも、平成22年9月2日から同8日頃までの間に、原告石澤に対し、その旨、説明したが、原告石澤は異議を留めず」と主張するが、そのような説明はなく、異議を留めようがなかったことは、前述の通りである。

また、2010年10月1日の原告石澤に対する労働条件通知書に65歳定年制の記載はない。事前の説明をしたのであれば、何らかの記載をいれるのが筋である。

さらに、被告においては、雇用の更新は、雇入労働条件通知書が交付されるだけであって、原告らが署名押印するものではないのであるから、雇用が更新されても、そのことによって雇用期間満了との雇用継続の期待がないことにはならない。

(2) 期間雇用社員就業規則第10条2項の趣旨を知りうる状況

前述の通り、原告石澤は、2010年9月2日より8日ごろにかけて行ったとしている「期間雇用社員の皆さんへ」についての説明会には、勤務日でなかったため出席していなかった。そのため、期間雇用社員就業規則第10条2項の趣旨を知ってはいなかった。

(3) 年休の取得状況

年休を消化していることが雇用継続の期待がなかったことにつながらないの
言うまでもないが、原告石澤は、毎期年休は完全消化を目指していたのであり、
2012年3月末までの年休消化は特別なものとは言えない。(ただし、管理者
から年休消化を指示された点では、それまでと異なると言える)。しかも、原告
石澤は、同月末までに年休を全て消化したのではなく、1日残している。

4 就業規則10条第2項前段の例外の適用について

被告豊中支店において、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。

第4 求釈明申立

1 過半数代表者について

佐野支店における期間雇用社員就業規則(甲共2)制定時、過半数代表であつ
たとされる笠松繁氏は、郵便局会社の正社員であったのか、明らかにされたい。

また、佐野支店において、同就業規則の両改定時にはJP労組が過半数組合で
あつたと被告は主張するが、過半数であることをどのようにして把握したのか、
母集団を正社員に限定したもとの過半数ではないか、を明らかにされたい。

2 「65歳定年退職に伴う雇用調整状況」(甲G5)に相当する表が関東支社、 東京支社でも作成されているはずであるから、補充の必要性について検討するた めに、提出されたい。

以上