

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

第九準備書面

2013年7月22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(10)に対する反論を行う。

第1 本件における雇用継続の期待に関する原告主張について

1 萩原事件高裁判決と本件との関係

(1) 就業規則10条2項は無効

被告は「本件は通常の更新ではなく、就業規則上明示された更新の上限に関する事案」であるとして、「萩原高裁事件の射程範囲外である」と主張する。

しかし、原告らは期間雇用就業規則10条2項の公序良俗違反や不利益変更の無効論も主張している。公序良俗違反や違法な不利益変更として期間雇用就業規則10条2項が無効となった場合には、萩原高裁判決と同様、民分化以前からの労働の実態を考慮して、雇用継続の合理的期待が認められるべきことは当然である。

(2) 更新限度が明示されても雇用継続への合理的期待は認められる

また、事前に更新限度を明示していた場合であっても、雇用継続への合理的期待を認めて、雇い止めの効力を否定した裁判例は少なくない。

カンタス航空事件・東京高裁平成13.6.27労判810号21頁は、更新期間を5年としつつ、他方で、これを超える雇用継続への期待を抱かせる言動があったことから、雇用継続への期待を認め、雇い止めの効力を否定している。

報徳学園（雇止め）事件・神戸地尼崎支判20.10.14労判974号25頁は、1年契約の2回目の更新時に、更新は3年が上限であることを告げ、3年目の契約満了時に雇止めした事例で、雇用継続への期待が遮断され、または消滅したというためには「雇用の継続を期待しないことがむしろ合理的と見られるような事情の変更」が必要であるとし、雇用継続への期待が遮断・消滅したとは言えないとして、雇止めの効力を否定した。

すなわち、期待権は、労働の実態・雇用期間・更新度数・業務上の役割・責任等々によって生じるものであり、就業規則の記載の有無によって直ちに左右されるものではない。

原告らは、郵政公社に任用されて以来、多数回の勤務更新を繰り返してきた。また、旧公社においては、なんらの手続きもなされないまま勤務関係が自動的に

更新され、民分化後も、契約更新手続きは期間雇用社員の署名も押印も要しないという形式的なものであった。原告らが、今後もそれまで同様に雇用されるという期待を有するのは当然である。

その点でも、本件は萩原高裁判決の射程範囲内であると言える。

2 旧会社の就業規則と本件就業規則の連続性

被告は「旧会社と被告は別個独立した法主体なのであるから、両者の就業規則に法的連続性は存在せず、したがって被告が制定した就業規則の制定を旧会社の就業規則の不利益変更と解する余地はない。」と主張する。

まず、就業規則の新設であっても、それが従来の労働条件を変更するものである場合には、就業規則不利益変更法理（労働契約法9，10条）が適用されることについては争いがない（菅野「労働法」第8版113頁）。

そこで、問題となるのは、旧会社時代の労働条件が「従来の労働条件」と言えるかである。

この点について、萩原事件高裁判決は、前述の通り、民分化以前からの労働の実態を考慮して、雇用継続の合理的期待が認められるべきとしたものだが、そうした考慮は就業規則の不利益変更の場合にも認められるべきである。というのは、就業規則の不利益変更は、本来労使の合意に基づいて定められる労働契約の内容である労働条件（労働契約法8条）を、一方的に変更することができるか、という問題であり、労働関係に入った際の当事者の意思に基づいて判断されるべきだからである。

そして、旧会社に入社した際の原告らの意思は、旧会社時代の雇い入れ時などに「この仕事に定年制はありません」「体が動く限り働けます」等と言われたことや高齢の非正規職員を見てきたことにより、「体が動く限り働ける」というものであった。

しかも、被告およびグループ会社発足に際しては新規採用方式は採られず、旧会社の職員が被告及び他のグループ会社に承継された。非常勤職員の場合も、引き続き働くことを希望する場合はグループ会社のいずれかが雇用することとな

った。(甲共10)

また、郵政民営化法の参議院附帯決議は、労働条件については「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配慮すること」というものである(甲共33)。

さらに、原告らにとっては、旧公社時代には、なんら更新手続きもなく雇用され続け、民分化後も、契約更新は形式的になされてきた。

よって、旧公社と被告は別個の法人格であるが、労働条件については、上記の附帯決議の規定によって連続性を持たされているのであり、原告らが「体が動く限り働ける」というのが既得の労働条件であり、原告らはそのことに基づく雇用継続への期待を有していたと言える。

とすれば、当事者の意思に照らせば、「体が動く限り働ける」ものを就業規則の導入により一方的に変更されたことになる。旧公社入社時には、「この仕事に定年制はありません」「体が続く限り働いてください」などと言われたのに、突然「65歳で退職です」と言われたら「不利益変更」と感じるのは当然である。

よって、被告が制定した就業規則の制定を旧公社の労働条件の不利益変更であると実質的に解することが認められるのである。

したがって、本件に於いても労働条件の不利益変更法理が適用されるべきである。

3 民営化が民主的に行われたか否かは関係がない

被告は「民営化の過程は、国会での議論の結果成立した民営化関係各法規に基づき民主的、適正に行われており、法人格の形骸化、濫用の余地はない」と主張する。

しかし、原告らは「旧公社と被告という別個の法人格を、同一の法人格としてみな」してはいない。前述の通り、労働条件に限って、合意による労働条件決定の原則に基づき、その実態から連続性を認めて、不利益変更法理が適用されるとしているのである。

よって、原告らは、「法人格の形骸化、濫用に関する主張」を行う必要性がな

いのである。

付言すれば、法人格否認の法理は、会社設立の過程についての法理でなく、「社団法人において、法人格が・・・法律の適用を回避するために濫用される場合には、その法人格を否認することができる。」（昭和44年2月27日最高裁判決（昭和44年（オ）第877号 民集23巻2号511頁）という法理である。

すなわち、被告が、「法人格が違う」ことを、原告らの主張に対する法律適用回避のために使っている以上、法人格否認の法理の対象ともなるのである。

第2 雇用対策法10条に関する原告主張について

1 雇用対策法違反の効果

被告は「雇用対策法には私法上の効力は特段予定されていない」と主張する。

しかし、西谷敏「労働法」52頁には以下の通り記載されている。

「こうした雇用政策に関する法が労働関係と密接な関係を持っていることを看過してはならない。例えば職業紹介や募集は採用（労働関係の設定）に直結している」「したがって、法の解釈と運用に当たって、雇用保障法をその他の領域から峻別すべきではない。憲法の次元でいえば、雇用保障法は憲法27条1項の労働権保障を具体化するものと言えるが、それは27条2項の勤労条件の法定と相当部分において重なり合っているのである。そこで、各法律について雇用保障法に属するかどうかの性質決定をし、それが肯定された場合に、個別的労働関係法の法理の適用を当然に否定する（たとえば規定の私法的効力を否定する）といった態度は適切とはいえない。一応雇用保障法に分類される法律においても、使用者（事業主）に具体的な作為・不作為を命じる規定については、むしろ原則として私法的強行性を認めるべきである。」

この点について、雇用対策法10条はまさに「採用（労働関係の設定）に直結している」。雇用対策法は「一応雇用保障法に分類される」が、労働関係の設定の問題であるから、憲法27条を具体化する規定であり、使用者（事業主）に、年齢による募集の禁止という具体的な作為・不作為を命じる規定である。その場合、私法的強行性を認めなければ、憲法27条の保障が十分に実現するとは言え

ない。よって「私法的強行性を認めるべきである」。

2 雇用対策法10条の解釈

(1) 厚生労働省Q&A

厚労省のQ&Aは、一般的に通用するように作成されているのであるから、通常の形式の雇用契約の更新の場合を念頭においているものである。郵政のように、毎回雇い止め予告通知書と、期間雇用社員雇入労働条件通知書が発せられる形式の場合を念頭に置いたものとは考えられない。

(2) 例外的な雇用更新・再雇用の問題

被告は「被告の雇用更新・再雇用は、被告が65歳以上の者についても、業務上の必要性和本人の能力に応じ雇用の機会を与えていることを示すもの」であると主張する。しかし、雇用更新・再雇用された「本人の能力」については、具体的な主張・立証はなされていない。それは65歳を更新限度とする就業規則10条2項に合理性がなく、恣意的判断によって雇用更新・再雇用がなされている危険性を示す事実である。

(3) まとめ

よって、本件就業規則10条2項は、雇用対策法違反として無効である。

第3 平均賃金の算定について

1 平均賃金の算定に時間外割増賃金を含めるべきとの原告主張について

被告は「時間外手当は時間外勤務を命じられて現実に所定時間就労した場合に発生するものである」として「平均賃金額の算定に含めるべきではない」と主張する。

しかし、それは、時間外勤務が常に命じられるとは限らない場合である。

時間外勤務が恒常化していた場合についても、それが平均賃金の算定に含まれないとするのは、時間外勤務の恒常化という不正常的な事態になっても人員補充な

どの対策を取らない使用者が得をすることになってしまう。また、時間外勤務恒常化の場合には、固定残業手当が支払われることがあるが、そうした手当が平均賃金の算定に含まれることと均衡を欠く。また、時間外勤務は、通常、当日の・時間前に発令されることになっているが、例えば佐野支店の「ダブル勤務」のように、予め「勤務指定表」に組み込まれている場合もあり、まさに時間外勤務が恒常化していることを示している。労基法12条も平均賃金の算定基礎について「その労働者に支払われた賃金の総額」と規定している。

よって、時間外勤務が恒常化していた場合には、平均賃金は時間外手当も含むものとすべきことは明らかである。

2 原告濱の「欠勤7時間について」

被告は原告濱に対する答弁書で、「2012年3月度は、欠勤7時間相当額5,740円を清算の上支給」と主張する。

しかし、これは原告ら第四準備書面記載の通り、被告が原告濱に対して年休を取るよう指定したが、被告のミスで1日多く指定したため、その分を欠勤として処理したというものであった。

この点に関連して、2013年6月6日、最高裁第1小法廷は、「解雇無効で職場復帰した労働者の年次休暇請求権を争った「八千代交通事件」につき、「使用者の責による不就労日は出勤日数に算入すべきであり、前年の出勤率を計算する際の『全労働日』に含まれる」と判示した（労働判例ジャーナル16号2013年・7月）。

この件では、「使用者の責に帰すべき事由による不就労日」が労基法39条第1項の「全労働日」に含まれるかどうか争点であった。上記判例の趣旨からすれば、労基法12条の「賃金の総額」を検討するに際しても、「使用者の責に帰すべき事由による不就労日」に支払われるべき賃金は「賃金の総額」に含めるべきと言えるのである。

第4 労働者代表とその選任経緯に関する原告主張について

1 本件就業規則制定時の労使協議と労働協約締結の意義

被告は「主要労働組合4組織との間で、本件協約と同内容の労働協約を締結し」「これらの協約を踏まえ、本件就業規則制定等を行ったものであり、労働者の意向を十分に踏まえていたことは明白である」とする。

しかし、事業所単位で定められる就業規則と、全国的な労働組合との間で締結される労働協約とは、その締結に際しての職場の労働者の意思の反映のあり方が異なるのであるから、別個の問題として論じるべきである。

最高裁も、過半数組合との同意を過度に重視することをいましめ、それを合理性判断の単なる一要素と位置づける立場に復帰したと解される（みちのく銀行事件・最一小判平12.9.7民集54巻7号2075頁、羽後銀行（北都銀行）事件・最三小判平12.9.12労判788号23頁、函館信用金庫事件・最二小判平12.9.22労判788号17頁）。

2 労働者の意見聴取手続の義務違反の効果

被告は「労働者の団体的意見の聴取手続が適法に行われなかった（略）場合も、その事実は就業規則の効力に影響がないというのが、判例である」と主張する。しかし、シンワ事件東京地裁判決（乙共10）は、「そのことから直ちに就業規則の効力を失わせるものではない」と判示するのみである。

また洛陽総合学院事件京都地裁判決（乙共11）も、「上記事情をもって、直ちに、本件変更の効力に影響を及ぼす事情とまでいうことは困難というほかない。」とするのみである。

他方で、第一学習社事件・広島高判昭60.1.25労働判例448号46頁は、労働者意見聴取手続の規定は就業規則の効力規定であるとしている。

労働者意見聴取手続きについて、有泉亨「労働基準法」では、意見聴取義務に違反した場合の効力が「手続きにおける正義」に反し無効であるとし、西谷敏「労働法」174頁では、労働契約法11条が労基法89条、90条を引用していることから、これらを私法的効力を有する規定と解して、意見聴取手続きを欠く就業規則の変更を無効としている。

土田「労働契約法」142頁は、就業規則の「法的拘束力」については、就業規則の届出と意見聴取の手続が必要であるとする。

そもそも、労働条件の変更には、原則として労働者の合意が必要なのである（労働契約法8条，9条）。その例外として、「就業規則の変更が、・・・変更に係る事情に照らして合理的なものであるとき」に労働条件の変更が認められる。そのもとで、「労働者の団体的意見の聴取手続」は、就業規則の周知と相俟って、労働者の合意を一定程度擬制するものといえる。

そのことからしても、労働者の団体的意見の聴取手続は、就業規則の効力発生規定であると解すべきでる。

すくなくとも、就業規則の「変更の合理性の判断要素である『その他就業規則変更に係る事情』の一つとして考慮される」のであり（菅野「労働法」第8版119頁）、他の事由と相俟ってその瑕疵が就業規則を無効としうることは明らかである。

3 過半数代表者選出における被告対応の不適切さ

被告は、過半数代表者選出において、不適切な対応を行った。

(1) 過半数代表者選出は知らないうちになされた

被告は「本件就業規則制定時、旧会社に依頼し、当該事業場に過半数代表者選出の組合が存在しない場合、全ての組合に対し、従業員代表の選出を含めた協定締結・改定に必要な手続を実施するよう依頼すると共に、各事業場に過半数代表選出を依頼する文書（乙共4）を掲示した」と主張する。

しかし、原告らのうち、これらの掲示を見たものは1人も存在しない。

また、原告らが所属していた郵政ユニオン関東地本、東京地本、近畿地本においても、これらの掲示を認識していなかったし、そのような依頼は受けていない。

被告が証拠として出すことができたのは、2007年9月の佐野支店における掲示文書（乙共4）だけであり、他の支店のものは証拠として出していない。とすれば、他の支店では、過半数を組織する労働組合があると被告が考えていた、あるいは、多数派組合に過半数代表者選出を任せていたなどの事情から、乙共4

のような文書の掲示をしていなかったと考える他ない。また、佐野支店に掲示文書が出されていたとしても、支社の依頼がその通り実践されたとは言えない。また、支社が支店に対して依頼をしたとことの証拠もない。まして、乙共4は、支社を異にする東京や近畿において掲示文書が出されていたことの根拠には全くなならない。

よって、被告が主張する「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扱った被告の対応」によれば、少数派労働組合員や非組合員、反執行部は組合員が全く知らないうちに過半数代表が選出されることがやはり生じるのである。

以上からすれば、被告が選出されたとする「過半数代表者」は、就業規則作成・変更につき使用者が意見を聴くべき過半数代表者を「選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者」（労働基準法施行規則6条の2、1項2号）としての資格を欠くと言わなければならない。

(2) その他の過半数代表者選出手続違反

また、前述の通り、過半数代表者からの意見聴取が、労働条件変更の効力要件（少なくとも合理性判断の重要な要素）である以上、労働条件の変更を求める側である使用者に、過半数代表者の選出の適正を確認する義務があることは当然である。

この点について、被告が「多数派労働組合の組合員数」をどのようにして確認したのかは不明である。正社員については、J P Uはチェックオフ（組合費天引き）をしていたが、期間雇用社員についてはチェックオフをしていなかったため、被告は正確な組合員数を掌握できなかったはずであるから、選出された者が本当に過半数代表なのかは不明である。

被告は、多数派労組に「過半数代表者の選出を依頼し、過半数の従業員の委任を受けたことを確認するのみで、それ以上関与しないのは、・・・使用者の労働組合運営への支配介入を禁じる労組法7条3号の趣旨を尊重してのことである」と主張する。

しかし、他の労働組合員にも影響が及ぶにもかかわらず、多数派労組に「過半数代表者の選出を依頼」するのみで、非正規を含めた組合員の人数その「選出の適正を確認」せず、他の労働組合に過半数代表選出について通知もしなかったのは、労働組合間の中立保持義務に反し、それこそ労組法7条3号違反である。

4 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について

被告は、労基法90条1項の「『労働者の過半数で組織する労働組合』とは、当該事業場の全ての労働者（職種の違いを問わない。）の内過半数で組織する労働組合である・・・社員労組があれば、臨時工やパートタイム労働者の就業規則作成についても、法律上は社員労組の意見を聞かなければならないし、その意見を聞けばよい」と主張する。

しかし「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」第7条は「事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。」と規定している。

これは、不利益を受ける区分の従業員当事者の意見を聴取する、という趣旨に立つものである。

この趣旨からすれば、単に過半数組合の意見を聞けばよい、というものではなく、過半数組合には、期間雇用社員の意見が十分に反映されていることが必要である。

また、当該事業場に過半数組合が無い場合には、後法たる「短時間労働者雇用法」の趣旨から、過半数代表者の選出に際しては、期間雇用社員の意見が十分に反映されることが必要である。

しかし、これまで述べてきたように、揭示文書（乙共4）をいくら読んでも、期間雇用社員に65歳定年を導入する就業規則についての過半数代表者選出、とは書いていないのであり、期間雇用社員はその意見を反映させようがない。

すなわち、そこに記載されている「フレックスタイム協定」「雇用継続給付支給申請協定」「三四協定」などに比べて、「65歳定年制」を含む就業規則10

条は、雇い止めに関するいっそう重大な規定である。にもかかわらず、それが省かれていることは、「雇入労働条件通知書」に「雇用期間の趣旨及び更新等 期間雇用社員就業規則第9条から第11条」と条文名を挙げただけで、重要な65歳定年制についての内容を記していないことと同様、原告らに、65歳定年制を知らせないために恣意的になされた措置との疑いを抱かせるに十分である。

原告ら所属の各職場の「過半数代表者」は正規職員である。そのもとでの、上記の被告が主張する選出方法では、有期雇用職員の全員が、自己の代表者について自由に意思を述べる機会なしに、過半数代表者と称する者を作りだしたことになる。

よって、「過半数代表者」の意見を聴くだけでは、労働条件変更に際しての適正な手続をなしたとは言えないのである。

5 他の就業規則変更の合理性を失わせる事実

さらに、原告各々の支店において、「常時、各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の労働者省令で定める方法によって、労働者に周知」（労基法）がなされておらず、「周知義務違反」であることは明白である。

例えば、佐野支店の例では、当初、被告は「郵便課に備え付けられていた」と主張し、原告らが、原告丹羽は郵便課所属ではないと反論すると、設置場所は「2階第二集配営業課の課長席の前、又は、課長代理席の前の台の上にある出勤簿の隣」と変わり、更に、原告らが、そこには置いてなかった旨主張すると、今度は「1階の第一集配営業課では課長代理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」として、「ホワイトボードにフックで」という、今までになかった主張がなされた。このように被告の主張は変遷しており全く信用できない。

しかも、三鷹支店、高輪支店では、2007年、2010年について、花見川支店、尼崎支店は、2010年について、労基署に就業規則の届出もされていな

い（甲40）。これも、労働条件変更の合理性を失わせる要件事実のひとつである。

さらに、定年年齢の引き下げの合理性を否定した裁判例として、大阪府精神薄弱者コロニー事業団事件・大阪地堺支判平7. 7. 12 労判682号64頁がある。定年年齢を引き下げる就業規則改定は、相応の代償措置を伴う場合でない限り、合理性が認められないのである（西谷「労働法」179頁）。とすれば、従来定年のなかった非正規雇用の原告らについて、定年を導入した本件就業規則10条2項は、退職金などの代償措置がない以上、およそ合理性が認められない。

よって、2007年10月における就業規則10条による労働条件の変更は合理性を欠き、原告らに対して効力を有しないのである。

第5 ユニオンとの「人事に関する協約」の効力が原告らの及ばないこと

1 「人事・労働条件等に関する民営化時の制度について」の記載

「人事・労働条件等に関する民営化時の制度について」（甲共38）には、確かに、65歳以上の者の更新は「ただし書き」として記載されている。

しかし、その要件は「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合」であって、本人の能力があっても「会社の都合による特別な場合」に更新が限定される期間雇用社員就業規則第10条第2項の方が、制限された要件であると言える。

当時の郵政ユニオンは、支店長（雇用主）が「必要な能力等を有する」、すなわちこれまでと同様に引き続き働いていく能力があると判断すれば、人員削減の必要性がない限りは引き続き雇用されていくだろうと考えていたのである。

郵政ユニオンがこうした認識を抱いたことは、

①郵政民営化法173条で、日本郵政株式会社（以下「日本郵政」という）が承継職員の労働条件を定めるときは公社の時の勤務条件に配慮するよう定められており、かつ、「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配慮すること。」との参議院の付帯決議も行われていたこと（甲共33：111）

②2006年3月24日の日本郵政株式会社及び郵政公社との交渉でも、労働条

件の承継に関して「非常勤職員の扱いについて、正規職員と法令上の違いはない」との認識が示され、かつ、郵政ユニオンが同年3月6日付で出した「郵政民営化に関する要求書」に対する同年12月6日の回答（甲共41）でも民営化時の職員の労働条件について「公社職員の勤務条件を基本とし、話し合って参りたい。」と回答していたこと

③2006年12月7日付で日本郵政株式会社が郵政ユニオンに示した「人事制度・労働条件等について」と題する資料（甲共42）でも、非正規社員について「現行（公社）制度」と「民営化時の制度」の対比において、雇用期間のみが「現行制度」では「任期1日、予定雇用期間6か月」が「6か月」となっているほかは、全て「現行と同様」とされており、雇用更新の限度を65歳までとするとは記載されてなかったこと

④職場で非正規社員に渡された民分化に関する処遇や労働条件に関する資料や説明でも（甲共10）、雇用については日々雇用から6ヶ月単位となることが説明されただけで、65歳を超えた場合は雇用の更新がされないとの説明はなかったこと

⑤当時、郵政の職場には65歳はおろか70歳を超えた非常勤職員（ゆうメイト）が多数働いており、中には65歳を超えてから採用された人もいる実態であったことを考慮すると当然というべきである。

65歳を超えた人が働いているということは「雇用主が、（労働に）必要な能力を有すると認めた」結果であることは明白であり、原告らを「65歳を超えたこと」を理由に、原告らを雇止めしたことに理由がない。65歳を超えた人を一律に雇止めすれば直ちに業務運行に大きな支障をきたすことになる。よって、郵政ユニオンとしては、「雇用主が必要な能力を有すると認めた者については更新が可能」という記載は、65歳を超えたことを理由に一律に雇止めすることを避けるためのものであり、少なくとも現に働いている者が65歳を理由に雇止めされることはあり得ないだろうとの認識であった。

被告は、「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合は、65歳以上の者の更新も可能。」としながら、殆どの者が更新されないと考えていたとすれば、

公社時の労働条件を変更するものであるからそのことを郵政ユニオンに対して具体的に説明すべきである。被告の態度は極めて不誠実と言わざるを得ない。

2 本件協約締結前のユニオンの姿勢

郵政ユニオンが2007年7月26日以降、「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合」について、協議を継続していく意向を示していたことは、以下の通り明らかである。

- (1) 2007年8月21日に郵政ユニオンが日本郵政と団体交渉を持ったことは認めるが、その中で被告が「ケースバイケースである」と回答したことは否定する。

被告は、同日の交渉はユニオンの2007年7月24日付要求書（甲共26）に対するものと主張するが、事実と反する。当時の日本郵政との交渉は、文書によるやり取りが前提であった。ところが、2007年7月24日付要求書に対する文書回答は出されていないことから、同日の交渉で2007年7月24日付要求書に対するやりとりがされることはあり得ない。

- (2) 2007年8月27日に、被告ではなく日本郵政がユニオンに対して「人事に関する協約」案を提案した（但し、郵送で着信したのは8月30日）こと、当該案には、第91条の案として、後日締結された協約（乙共6）と同じ内容が記載されていることは認める。

その内容は、前述の通り、及び2007年3月26日及び5月11日付の「人事・労働条件等に関する民営化時の制度について」（甲共38、43）とは異なるものであった。2007年10月の被告発足の直前の時期に、このように以前と異なる協約内容を提示してくるのは、背信的というほかない。

ただし、この協約案の文言について、甲共38、43記載の内容と実際の運用が異なってくるかどうかについての説明は、日本郵政からはなかったのであり、ユニオンとしては引き続き「必要な能力を有する」場合には契約が更新されるものと考えていた。

(3) 2007年9月20日には、被告提案の協約案について団体交渉が行われたことは認める。しかし、同日は65歳定年問題についてのやり取りは行わず、労使関係協約の問題での議論が中心であった。ユニオンは、後述する通り、2007年6月30日、7月1日の全国大会で、甲共38、43の内容を前提として、労働協約の締結の方針を決定していた。また、日本郵政は「人事に関する協約」について、一部は締結するが一部は締結しない、ということには応じない、その場合は、「人事に関する協約」は一切締結できない、としていた。ユニオン同様の少数派組合である郵産労に対しては、労働協約を「1条たりとも変更は許さない。1条でも変更しようとするならば、協約は締結しない」という圧力のもとで、締結を強要していた。そのもとで、ユニオンは、2007年10月21日、やむなく、「人事に関する協約」を含む労働協約全てを、9月28日に日付を遡らせて締結せざるを得なかったのである。その際にも、ユニオンは、91条2項については、更に協議を継続していくことを求めている。

(4) 被告は、「第91条の記載に照らせば、・・・原則は更新しないものとし、例外的に更新が必要な場合はケースバイケースで判断するとの考えの下で上記協約案を示した」とするが、否認する。

協約案を提案したのは被告ではなく日本郵政である。また、日本郵政は「必要な能力を有する」場合については「ケースバイケースで判断する」と回答していないのであり、「会社が特に必要と認める場合」については結局何の回答もしなかったのである。

被告は「原告は、『郵政グループには65歳以上の期間雇用社員が大量におり、・・・65歳以上の期間雇用社員が一律に雇止めになる（出来る）とは考えていなかった』と主張するが・・・そのような考えはユニオン独自の解釈」と主張している。しかし、前述のように、郵政民営化法173条で「公社の時の勤務条件に配慮する」とされており、労働条件を低下させないとした参議院附帯決議や、日本郵政も労働条件の承継に関して「非常勤職員の扱いについて、正規職員と法

令上の違いはない」「公社職員の勤務条件を基本として話し合っ
て参りたい。」と回答していたこと、それまでの契約更新の実態に照らせば、郵政ユニオンがそうした認識を持ったことは当然である。

(5) 以上の通り、被告が一貫して65歳以上の期間雇用社員について契約更新または再雇用を行うことはあくまで「例外」的措置であるとの認識を持っていたとは考えられないし、仮にそうであったとしても、そのことはユニオンには説明されていなかった。

(6) 前述の通り、ユニオンには、被告の「ケースバイケース」との回答はなかった。その直後に送付された協約案については、「必要な能力を有する」との回答と齟齬するものとは認識していなかった。そのもとで、前述の通り、郵政ユニオンは本件協約91条の但し書きによって「65歳を超えたことを理由に一律に雇止めとされる」ことはなく、働く意欲と能力がある者は雇用を更新されることになる
と理解して協約を締結した。その経過について、以下に補足して述べる。

①日本郵政公社は、2005年10月に郵政民営化法が成立したことによって、2007年10月1日には分割・民営化されることになった。これまで国家公務員であった郵政職員は民分化によって民間労働者に移行するが、それに伴い、処遇や労働条件、労使関係も形式上は変更となることになった。そのため、労使関係をはじめとして処遇や労働条件を定める労働協約を民分化までに定めることとなった。

②前述の通り、協約の内容となる「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」が示されたのは、2007年3月26日であり、民分化によって5分社化されたこともあり、労働協約の数は各社で12本、協約のページ数にすれば1000ページ近くにも及ぶ膨大なものであった。わずかな期間で上記の協約の提案を受けて、交渉を進めていくのは時間的にかなりの困難さがあった。専従役員がいない郵政ユニオンにとって、提案されてくる協約案の内容を全て精査することやすべての条項について説明を受けながら交渉するということは時間的に

も不可能であった。かつ、被告、並びに日本郵政もそうした考えは持っていなかったし、常に多数派組合である J P 労組との交渉が優先され、ユニオンとの交渉は後回しにされるのが実態であった。それゆえ、公社時代（国家公務員時代）とは法制度自体によって変更を迫られる部分や、公社時代にはなかった出向協約等に絞って精査し交渉していかざるを得ないのが現実であった。

また、会社も処遇や労働条件については、基本的には公社時代の協約を引き継ぐとしていたこともあり、それと異なる場合は具体的に説明されてくるものと思っており、事実、そうした対応がされてきた。

③郵政ユニオンは、2007年6月30日～7月1日に定期大会を開催し、そこで協約締結に向けての組織合意を図る必要性から会社に対して協約案の提案を求めた。それに対して、日本郵政からは、6月30日までに協約案を出すことは無理だが3月と5月に示された「人事制度・労働条件に関する民営化時の制度について」を土台に協約案をつくって行くとの考えが示された。そのため、郵政ユニオンはそれをもとに大会での議論を行わざるを得なかった。

その後、大会での議論を踏まえて、同年7月24日付で「承継労働協約締結にむけた要求書」を提出した。同要求書では、非正規社員の65歳以降の雇用打ち切りについては、3月と5月に示された「人事制度・労働条件に関する民営化時の制度について」では「雇用主が必要な能力を有すると認めた者については更新が可能」としていたところからその場合の具体的なケースについて説明を求めたが、回答はされなかった。

④人事関係協約の具体的な協約案は2007年8月30日に提案されたが、郵政ユニオンは、65歳を超えた非正規社員の雇用の更新に関する第91条については、本書面「第5、1」で述べたような認識であったことから具体的な精査は行っていなかった。

また、協約案の文言がそれまで説明されてきた「雇用主が必要な能力を有すると認めた者については更新が可能」というものから「会社が特に必要と認める場合は、満65歳を超えて雇用契約を更新することがある。」とその趣旨が変更されていることについての会社からの説明もなかった。

以上の経緯から、郵政ユニオンは人事に関する協約の第91条は、「雇用主が必要な能力を有すると認められた者については更新が可能」という趣旨の規定になっているものと理解しており、そうであれば65歳を超えたことを理由に一律に雇用を打ち切られることはないだろうとの認識に立って協約の締結に応じたものである。

(7) 郵政産業ユニオンは、被告に対して、2013年7月5日付で、人事に関する第91条の削除を内容とする協約改訂要求書を提出している（甲共44）

また、郵政ユニオンは、すでに2010年9月22日の時点で、人事に関する協約91条について「意欲と能力があれば年齢にかか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限延期とし、その間で労使間での協議」をなすことを要求している（甲共28）。

第6 本件協約の規範的効力の及ぶ範囲に関する原告主張について

1 組合加入時期による整理について

原告歳齋藤、丹羽、深尾、大倉、辻、根元は第1次雇止め以前、原告石澤は第2次雇止め以前に組合員となっていた。

なお、原告石澤が郵政ユニオンに加入したのは、2009年10月13日である。

原告向山は第1次雇止め後、原告濱は第二次雇止め後に組合員となった。

2 規範的効力の及ぶ範囲

(1) 雇止め以前に組合員となった者について

ア 原則として、労働協約の「適用開始の時期は、協約上特段の定めがない限りは組合加入の時点」であることは認める。

しかし、協約は、締結しさえすれば、その協約が絶対的な効力を発揮するというものではない。確かに、一般的には、所属する労働組合が締結した協約は、組合員にその規範的効力が及ぶが、その協約が、公序良俗に反する場合、協約締結

の目的から逸脱するものである場合には、効力は発生しない。

この目的からの逸脱について、以下に、佐藤昭夫早稲田大学名誉教授の意見書（甲共45）をもとに詳論する。

労働組合法は「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」（1条）などを目的とし、「『労働組合』とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合体をいう。」（2条）と規定する。

こうして、同法16条の労働協約の直律的効力の規定も、労働組合がその団結の力により自主的にかち取った、個人では獲得できない条件を、組合員である個人の労働者に及ぼすことを定めたものである。それだから、労働協約が、逆に特定の、または一部の組合員に不利益を強いたりすることは、こうした趣旨に反するものであり、許されない。このことは、判例・学説のともに認めるところである。

また、労働者が労働組合に入るのは、自己の労働条件の維持改善その他経済的地位向上という労働組合法2条が定める労働組合の目的を実現する団体であると期待するからである。その期待に反するという点でも、本件協約条項は、有期雇用職員に重大な不利益を与えるものとして、その効力を認めることはできないのである。それは、原告第六準備書面22頁以下に詳述されている通りである。

ところが、雇止め以前に組合員となった原告らにとっては、自らの労働条件の向上を望んで労働組合に加入したのに、結果的に、労働協約91条のために、組合加入によって不利な状況に陥ってしまいかねないのであり、これは、労働組合法2条の趣旨から言って許されない。

さらに、本件条項は、明らかに有期雇用労働者にのみ、65歳での更新否定（雇止め）という、従来なかった決定的不利益を強いるものである。それは、労働者の労働条件の維持改善を目的とする労働組合として、認めてはならない条項であった。

イ また、何らかの事情でやむを得ずそれを認める場合でも、不利益を受ける有期

雇用組合員の十分な周知と論議を経て、特別の授権を要する事項であると言わなければならない。これは、原告の前述準備書面が明らかにしたように、中根製作所事件・東京高裁平12・7・26（労判789号6頁）、大阪博求タクシー事件・大阪地決昭53・3・1（労判298号73頁）、北港タクシー事件・大阪地判昭55・12・19（労判356号9頁）などの裁判例や学説（菅野「労働法」第8版556頁）の認めるところであり、労使自治をもってしても処分できない組合員の権利を処分したものと言える。

ところが、原告齋藤、原告丹羽については、ユニオン加入後に「人事に関する協約」が締結されたのであるが、ユニオンは、協約締結を決定するに際して、原告齋藤、原告丹羽ら当時ゆうメイトであって民営化後に期間雇用社員となる者に対して、何ら特別の授権をなしていない。

ユニオン規約には、民主主義を徹底する方法として組合員投票の規定があり「必要な場合は全国大会での議論をふまえ『対象事項』と『対象組合員』を全国大会で決定すること」とされていたが（甲共46：38頁）、労働協約91条に関して、そのような方法も採られなかった。

その点でも、「人事に関する労働協約」91条は効力を認められないのである。

（2）雇止め以後に組合員となった者について

前述の通り「人事に関する労働協約」91条は効力を認められないので、雇止め以後に組合員になった

者でも以前から組合員であった者でもその効力が及ばないことに変わりはない。

また、協約91条の文言上も、その効力が発揮されるのは雇止め時であり、雇止めの後に組合員になった者について雇止め時に遡及して労働協約91条が効力を発揮することは協約自体が想定していない。

よって、雇止め以後に組合員となった者については本件協約の効力が及ばないことは明白である。

第7 労働協約の効力の内在的限界に関する原告主張に対する求釈明への釈明

1 朝日火災海上保険事件最高裁判決の判示は例外的場合に限らない

原告らが引用した朝日火災海上保険事件最高裁判決（平9．3．27）について、労働協約の規範的効力を否定する場合として言及したのは「協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結された」というような極めて例外的な場合であるとする。

しかし、靱鉄道事件広島高裁判決（平16．4．15）は、協約締結の際の主観的目的を問わず、一部の組合員を殊更不利益に取り扱うものであれば、合理性を欠くとして規範的効力を否定している。朝日火災海上保険事件最高裁判決も、事例としては一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として協約締結されたものであったが、主観的目的に関わらず労働組合の目的を逸脱する場合には合理性を欠くものであると考えられる。

2 求釈明への釈明

- (1) 被告は、まず「ユニオンが本件協約締結にあたり、原告らを『殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して』本件協約を締結したことを示す事実を主張されたい。」と求釈明する。

この点については、原告らは、郵政ユニオンが原告らを殊更不利益に扱うことを目的として本件協約を締結したと主張している訳ではない。本件協約の当該条項自体が、ユニオン組合員の一部である有期雇用職員に殊更に不利益を与えることを目的とする客観的構造を持つものであり（いわば協約の客観的な立法意思）、それが労働組合法及び労働組合法16条の趣旨に反するため規範的効力を有しないということである。

- (2) 被告は、さらに「原告は、『本件協約手続からの限界』として、『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』と主張する。それならば、「本件協約締結に際し、ユニオンにおいて、組合員に対し、どのような説明・周知・意見集約を行ったのか（中略）を明らかにさ

りたい。」と求釈明する。

この点については、原告らの所属組合であった郵政ユニオンは、被告の不誠実な交渉、乃至は、意図的な説明の結果として本件協約条項によって非正規社員が65歳を理由に一律に雇止めとされることはないと認識していた。そのため、非常勤職員の組合員らに特に65歳定年問題について個々の同意を求めることはしなかった。大会において、非常勤職員の組合員に対して、特別に採決権を付与することもせず、その件について発言を求めることもしなかった。「必要な能力を有する」場合という除外規定があるので、一律の雇止めはしないであろうという見通しを以て、この協約の締結の方針を決定した。

さらに、労働協約案が送付された後も、全ての条文を精査する時間的、物理的余裕もない中で、91条2項が「必要な能力を有する」場合と変更がないとの理解のもとで、10月21日の第4回臨時中央委員会で協約締結を決定して締結に至ったのである。

よって、少なくとも、原告らの特別の授権のなかったことは、明らかである。

第8 被告による原告第7準備書面の求釈明に対する回答について

1 釈明されていない求釈明事項

被告は、原告らの求釈明1から5のうち、5についてしか釈明していない。

被告は、原告らの請求との関係が不明、などとするが、原告らの請求との関係については、第七準備書面記載の通りである。

また、求釈明1記載の、2012年3月末雇い止め対象者について、被告が主張できないはずがない。

よって、原告らは、被告に対して、再度、求釈明1から4への釈明を求める。

(1) について

原告第八準備書面で述べてきた通り、原告らの各所属支店においても、後補充の必要性、困難性は明らかであり、否認する。

(2) について

原告が求釈明を求めたのは、原告らの各所属支店において、65歳以上の期間雇用社員について、長期間でなくても、一度でも契約更新又は再雇用により雇用が継続した者がいるかどうかである。被告は、長期間雇用契約が継続した例はない、とするのみであるので、再度釈明されたい。

(3) について

被告は、原告らの主張の趣旨が不明であるとするが、記載の通りである。原告らが勤務する支店の他の職場で、能力の点で雇い止めが避けられない事態が生じた場合に後補充が必要であれば、ベテランである原告らをそこに異動させればよく、雇用更新ないし再採用を為しえた、ということである。

原告石澤の後補充を正社員または65歳未満の期間雇用社員によって行ったことについては不知。

(4) について

被告は、後補充された職員がすぐに辞めてしまった場合でも、後任者がすぐに選任できた場合には、「後補充が困難であった」場合には当たらないとする。しかし、その後任者もすぐに辞めてしまった場合には、やはり「後補充が困難であった」場合に当たる。

よって、原告らの所属支店について、後補充された者がすぐに辞めたのか、その後、後任者がすぐに選任されたのか、後任者はどの程度雇用を継続していたのか、について明らかにされたい。

(5) について

原告向山と一緒に雇い止めになった郵政省OBについては、1ヶ月であっても、再雇用されたという事実は重大である。

更に、同様のアルバイトが、3ヶ月以内で雇用されながら2週間程度の休みを挟んで、雇用を継続している例が全国で散見される（本準備書面末尾の表）。

これは、期間雇用社員としないための脱法措置である。原告向山が所属していた花見川支店と同じ千葉県にある美浜支店においてもそうした例があった。上記の郵政省OBも、再度、雇用されている可能性がある。

2 要員不足の実態

65歳以上の非正規社員を雇止めした後、要員不足のため、業務には多大な支障が生じている。

- ① 原告丹羽が所属していた佐野支店（現在は佐野郵便局）では、雇止め直後の2011年9月に丹羽の職種を募集していた（甲共15）。また、2013年4月（甲A17の1、2）、2013年2月ごろ（甲A18）にも募集、2013年6月現在も、要員不足のために期間雇用社員を急募しており（甲A19）、要員不足が埋められない状況が続いている。
- ② また、船橋支店の集配営業課社員は要員配置が大量に不足し、船橋支店の業務が混乱する中で、長時間労働、過重労働を強いられている。特に経験の浅い若手社員・新入社員は即戦力として短期的に結果を求められ、年賀葉書営業の過大なノルマなどもあり、大きなストレス・プレッシャーとなり、メンタル面での健康を害する社員が多発している。2011年3月当時、船橋支店集配課では7名もの正規社員がメンタルヘルス関係で長期病休・休職していた。
- ③ 船橋・越谷・豊中の各支店、および、岡山集荷センターの要員不足の状況は、すでに提出してある以下の証拠に明らかである。（甲共18の1、2。甲共19。甲共20。甲21）佐倉支店においても、大幅な要員不足が続いており、社員は疲弊し、業務に支障をきたしている。（甲F6の1～3。7～9）
- ④ また、以下の文章は、新東京局の要員不足の実態を示している（甲共47）。

「Web 伝送便」記事「新人事・給与制度をぶつつぶせ」（「リストラの鞭としての新人事制度」）

社員総数では実数（一八万一〇〇〇人）と「あるべき」数字（十五万九五〇〇人）の差は二万五〇〇〇人。だが職場の実態はどうか。新東京局では月一〇〇時間以上の時間外労働をやった社員が去年十二月には二人いた。四十五時間

以上になるとこの二人を含めて四十三人。四十五時間というのは、これを超したら危険だという厚労省の判断基準である。一〇〇時間超なんてのは過労死ラインだ。危険ラインを超えて働かせなければ業務がまわらないのである。人減らしが激しくて、サービス線表どおりに休息をとったら時間によっては社員が誰もいなくなる場合もある。深夜勤明けの超勤が常態化していることは本誌前号でも報告した。もっぱら非正規雇用の人に深夜勤三晩連続が指定されるようになった職場もある。健康が破壊されることの明らかな勤務指定が「人がいない」ことを理由に強行されている。」

⑤ また、以下は、茨城県内の集配センターの要員不足の実態である（甲共48）。

「Web 伝送便」記事「旧集配センターは相変わらず目の回るような・・・ 圧倒的な人手不足で業務は完全にパンク状態」 (<http://densobin.ubin-net.jp/>)

「旧集配センターで働いています。

センターとしては中規模以上で、取扱い量もそれなりに多いところですよ。

社員と期間雇用で合計20人。

しかし人数が少な過ぎて欠区が常態化しています。

管理者は「人を募集している」と言いますが、日本郵便のアルバイト求人には掲載されていません。募集している場合は掲載されるのですが。(中略)

旧集配センターは内務社員がいません。そのため外務社員がやっています。

特殊、通配、再配達処理、集荷、混合、電話受付、苦情処理、便の授受、差立など

一度にあれこれやらなくてははいけませんから大変ですよ。

また期間雇用社員さんに対しての指示指導もあります。

早番、遅番の交代制ですので 体調管理が難しく辛いんです。私はついに体を壊しました。自律神経失調症と診断され休養中ですよ。

早期に人員を増員させなければ破綻は近いと思います。私も破綻する・・・。」

3 65歳以上の者の雇用例

以下は、原告らの調査で判明した、65歳以上の者の雇用例である。原告らの調査能力でも、この程度判明したのであるから、実際には、より多くの者が、2ヶ月雇用後、2週間の間隔を開けるなどして、実質的に継続雇用されていること

が優に推認できる。その例からも、65歳定年による大量雇止めにより業務に支障が生じていることが窺われ、就業規則10条2項の合理性のなさが認められるのである。

【65歳定年制雇止め後の、65歳以上の雇用の実態】 1名毎1コマ

(郵便事業会社) 事業所名	雇止め期 日	雇用期日	所属	備考
近畿支社 箕面支店	2011. 9. 30	2012. 6. 25	郵便課	早出通常勤務 ※短期雇用のため二ヶ月経過後、2週間(?)の間隔をあけ 実態は継続雇用
同上	同上	2012. 6. 30	郵便課	早出ゆうパック担当 ※同上
同上	同上	2012. 10. 9	郵便課	夜勤通常勤務 (
近畿支社 城東支店			コールセンター	「2か月勤務、1か月待機」の繰り返し
城東支店			コールセンター	「2か月勤務、1か月待機」の繰り返し
城東支店			郵便課	
近畿支社 尼崎支店				65歳被雇止め者を、 尼崎支店が芦屋支店に紹介
南関東支社 横浜神奈川支店		2011年頃	輸送ゆうパック課	日勤の期間雇用社員。 短期で再雇用、その後、 長期で雇用
横浜神奈川支店		2012年末		正社員。夜勤。繁忙期のみ 短期で雇用
横浜神奈川支店		2012年末		期間雇用社員。夜勤。 繁忙期の短期で雇用。 この社員、又は上段の社員 のいずれかは、5月から長期 雇用。
関東支社 市川支店	2013. 4. 30			※元正社員。5年の再雇用 の後、アルバイトとして雇用

市川支店				※同上
東海支社 清水支店			第1集配営業課	※1か月勤務、1日空けて、又1か月勤務
清水支店			第3集配営業課	※同上
清水支店			第2集配営業課	短期間の雇用
清水支店			郵便課 集配センター	繁忙期だけの雇用

以上