

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 1 1 準 備 書 面

2014年2月6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

## 第一 被告準備書面（14）への反論

### 第1 「求釈明への回答」について

#### 1 東京支社管内の原告ら所属支店における本件雇止め対象者数等

被告らは、原告根元が所属していた高輪支店と、原告大倉が所属していた三鷹支店の雇止めの対象者数、後補充数については、今回明らかにした。

しかし、関東支社や近畿支社では各支店毎に集計されている「後補充必要数」については、記載されていない。

後補充必要数が実際の後補充数を上回っていれば、人員不足が生じており原告らを雇い止めとしたことに合理性が認められないことは明らかである。

被告は、三鷹支店については「いずれの部署の本件雇止め対象者についても、後補充の必要性は生じなかった。」とする。

しかし、三鷹支店では17名も退職したのであるから、後補充の必要性が生じなかったとは考え難い。

#### ●再度の求釈明申立

よって、高輪支店と三鷹支店の後補充必要数を、明らかにされたい。

なお、2011年10月11日当時の郵便事業会社東京支社の各支店のアルバイト情報について、郵政ユニオンが集約したところ（甲共58）、殆どの支店で長期のアルバイトを募集しており、高輪支店でも「郵便物の配達」3名、「郵便物及びゆうパックの仕分け」1名、「コールセンター（電話対応）」3名の募集をしていた。よって、上記人員については、後補充が必要であったにもかかわらずできていなかったことは明らかである。

三鷹支店に近い杉並支店では、「郵便物の仕分け」（早朝）3名、同（深夜）4名、「郵便物の配達」（バイク）3名の募集をしていた。原告大倉についても、支店間配転による雇用継続が可能であったと言える。

また、蒲田支店においては、人手不足のために「『65歳雇止め』における蒲田支店の問題点」（甲共59）記載のような、深刻な事態が生じていた（60）。

新東京支店では、期間雇用社員について、身体に悪影響を及ぼす深夜勤に更に残業をしなければならないような危険な事態まで生じていた（甲61）。

## 第2 「原告ら第10準備書面に対する反論」について

### 1 「解雇回避努力義務違反」との主張について

#### (1) 「解雇回避努力義務」は整理解雇の場合に限られない

原告らには雇用継続に対する合理的な期待が存在し、解雇権濫用法理が類推適用されるべきは、これまで述べてきた通りである。

解雇回避努力義務は、単に整理解雇を実現する場合にのみ使用者に認められる義務ではない。

菅野和夫・労働法（第十版）93頁によれば「労働契約においては、その人的・継続的な性格に由来しての信頼関係が要請される。」「より具体的には、当事者双方が相手方の利益に配慮し、誠実に行動することを要請されている。」とし、この誠実・配慮の要請に基づいて解雇回避努力義務が認められるとしている。

人的・継続的な性格に由来しての誠実・配慮の要請に基づくものであるから、労働契約ではない公務員関係においても、整理解雇ではない、公務員としての適性についての分限の際に、分限免職回避努力義務が認められている。

すなわち、長束小学校校長降任事件最判（昭48・9・14民集27巻8号925頁—以下、「長束小事件判決」という。）では、「その結果においても、降任の場合は単に下位の職に降るにとどまるのに対し、免職の場合には公務員としての地位を失うという重大な結果になる点において大きな差異があることを考えれば、免職の場合における適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求される」としている。そして、同判決を踏まえて、岡山地判平21・1・27は、分限免職の場合には「転職可能な他の職をも含めてこれら全ての職についての適格性を欠いているときに限って、これ（分限免職）を行うことができ」、その判断も「特に厳密、慎重であることが要求される」としている。これは、分限免職を判断するに先立って、転職などの免職回避措置をとるべき、と

の趣旨である。なお、同判決は高裁、最高裁でも維持された。

## (2) 被告に求められる解雇回避努力義務の内容

上記判決の趣旨によれば、被告は、本件雇い止めに際し、原告らに対し「厳密、慎重な」解雇回避努力をなすべきであった。具体的には、原告らの支店における当該職種の後補充の困難性に鑑みた雇用継続の検討であり、当該支店における他職種への転換による雇用継続の検討・提案であり、また、近隣他支店・配送センターへの異動による雇用継続の努力、さらには下請・関連企業への就職斡旋等である。

千葉支店、船橋支店の人員不足は、乙共14で被告も認める通りであるが、雛橋支店、花見川支店からは異動可能な距離である。被告は民間企業の利用者として、解雇回避のためには支店間配転の義務を負うと言うべきである。

しかるに、被告はこれらの努力を一切しなかった。

## (3) 被告の主張の誤り

被告は、本件の原告らに対する雇い止めは「高齢者への過大な業務負担とこれに基づく事故等への懸念、正社員の定年年齢や高齢再雇用社員の契約更新上限との均衡、年金支給開始年齢等の考慮、組織の新陳代謝促進等によるものである」とする。これらの理由がおよそ不合理で成り立たないことは、佐藤昭夫名誉教授の意見書（補充）（甲共68）からも明らかである。

そして、上記の解雇回避努力義務の趣旨からすれば、原告らが所属していた支店において人員不足が現に生じていた以上、組織の新陳代謝促進との理由はおよそ認められず、仮に「高齢者への過大な業務負担とこれに基づく事故等への懸念」があるならば、業務負担を軽減しその適格性に見合った業務をさせて雇止めを回避すべきであった、と言えるのである。

## 2 「後補充の困難性」に関する主張に対して

被告は「客観的に、原告らが行ってきた業務に熟練を要するものは」ないとし、

「原告らは、元所属支店に関し、「後補充の困難性」に関する指摘を行うが、いずれも事実ではない。」と主張する。

しかし、結局、被告は単におおざっぱに否認するのみで、原告がなしてきた詳細な主張に対して、どこが事実ではないのか、どう熟練を要しないのか、について、全く具体的な主張ができていない。よって、失当である。

現在でも、少なくない郵便局で人手不足のため配達が遅れが常態化するという、あってはならない事態が生じていることが報道されている（甲共62：2014年1月8日朝日新聞）。

また、原告丹羽が所属していた佐野支店においては、雇い止め以降、間断なく社員募集を行っている。このことは「後補充の困難性」の証明である。佐野支店における、新たな求人票等を提出する（甲A27、28、29、30）。

### 3 「組合差別による雇用延長拒否」の主張に対して

被告らは「『会社の都合による特別な場合』及び同条項但書適用の場合以外、全員一律に契約不更新の扱いをしている」と主張する。しかし、それは、厳密には「全員一律に契約不更新」ではないことを意味する。

この点に関し、不当労働行為意思の判断については、日産自動車事件最高裁判決は、以下の通り判示する。

「不当労働行為の成否を判断するにあたっては、単に、団体交渉において提示された妥結条件の内容やその条件と交渉事項との関連性、ないしその条件に固執することの合理性についてのみ検討するのではなく、当該団体交渉事項がどのようないきさつで発生したものかその原因及び背景事情、ないしこれが当該労使関係において持つ意味、右交渉事項に係る問題が発生したのちにこれをめぐって双方がとってきた態度等の一切の事情を総合勘案して、当該団体交渉における使用者の態度につき不当労働行為の有無を判定しなければならない。」

こうした観点からすれば、特に、原告丹羽、深尾、大倉、石澤については、労働組合活動で目立っていたことは第10準備書面で述べた通りである。そのことと、原告丹羽、大倉は、不可欠な業務を担っており、その後補充も困難であった

こと、原告深尾、石澤の所属していた千葉支店、豊中支店については、乙14、甲G5によっても、後補充ができていなかったこと、原告丹羽及び深尾の評価が共に高評価の「Aあり」であったこと、を総合すると、同人らの労働組合活動が嫌悪されたために『会社の都合による特別な場合』から外されたものと考えざるを得ないのである。

原告丹羽について詳しく述べると、ともに65歳定年制を理由に解雇され、勤務評価も同じ「Aあり」だった同じ支店の同職種の3名のうち、丹羽以外の二名には車持ち込みの委託小包配達の誘いがあったが、丹羽にはなかった。これには、組合差別・組合嫌悪以外の理由は考えられない。佐野支店は、普段から、原告丹羽の組合活動を嫌悪していた（甲A31「9.16 郵政ユニオンストライキのご報告」）。

原告深尾は、2008年4月3日、郵政ユニオンの最初のストライキに全国でただ一人、非正規として参加し、そのストライキは同日の東京新聞夕刊にも載った（甲共63：21頁）。原告深尾は、その後も、職場の環境や業務の改善（人が足りない、教育訓練ができていない、お客さんとの情報が入ってこないなどの改善）を求める文書を多く出していた。その内容は組合の要求と一致する者であった。そうした同人の態度が被告に嫌悪されたものと考えられる。

さらに、「2011年・年末年始繁忙の検証と総括を求める要求書」（郵政ユニオン北大阪支部：甲I8）とそれへの回答（甲I9）によると、豊中支店の人員不足は、危機的な事態にまで至っていた。

## 第二 被告求釈明申立書に対する回答

### 第1 前書きについて

郵政ユニオンからの「2007年7月24日付質問事項」（甲共26）につき、被告から回答はなかった。そのこと自体が不誠実な交渉態度と言うべきである。しかし、労働協約は一括して締結すべき、との被告からの圧力の下で、本件協約に関する十分な検討が為しえないまま、従来 of 労働条件を引き継ぐとの認識の下で、締結に向けた意思決定がなされた、というのが実際のところである。

## 第2 各項目について

### < 1 について >

○日本郵政から提示された両文書（甲共38, 43）については、郵政ユニオン中央本部から各地方本部と支部宛にeメールで配布した。特に意見集約手続きは取っていない。地本、支部からの意見は中央本部には特に上がってはこなかった。

よって、説明・質疑応答の機会を設けていないし、説明等の資料を作成・頒布していない。

### < 2 について >

○日本郵政からの協約案の提案が大会までは間に合わないという中で、2007年5月24日の郵政ユニオンと日本郵政との交渉における、「協約案の内容は平成19年3月26日付『人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について』（甲共38）と同年5月11日付修正提案（甲共43）の内容と変わらない」との回答を踏まえ、郵政ユニオン中央執行委員会は、その提案内容を大会代議員に配布した（甲共64）。

○大会での本部からの報告は、議案書（甲共65）、及び議事録（甲共66）のとおりである。65歳雇い止めについて、特段の議論はなかった。

### < 3 について >

○当時組合員であった原告丹羽、原告斎藤には代議員選挙の投票権はあった。しかし、各代議員のうち、65歳定年問題について意見を明らかにしていた者はいなかった。

### < 4 について >

○ 同年8月21日の交渉内容は、交渉担当者が、郵政ユニオン中央執行委員会において報告し、中央委員については第4回臨時中央委員会においてこの間の経過を報告した。「2007年7月24日付質問事項」3については特に報告を行っていない。

< 5 について >

○2007年9月20日の交渉については、交渉担当者が、中央執行委員会において報告した。この交渉において「2007年7月24日付要求書質問事項」3についての回答は求めている。

さらに、この間の交渉経過を踏まえ、同年10月21日、第4回臨時中央委員会において9月28日付けをもって、各会社との間で「出向・転籍に関する協約」「勤務時間・休暇に関する協約」「給与に関する協約」「人事に関する協約」「労使関係に関する協約」等12本の協約および附属協定書を締結する整理を図ったことを報告した。「人事に関する協約」案91条、及び「2007年7月24日付要求書質問事項3については特に報告を行っていない。

< 6 について >

○当時の郵政ユニオンの認識としては、民営化法や国会の付帯決議、これまでの公社との交渉での回答、確認から、民営化後も雇用や労働条件は現行が維持されるというものであった。各協約も、民営化以前からの「承継労働協約」とされていた。そのため、民営化に伴って変わることになる「労使関係に関する協約」や「出向・転籍に関する協約」についての議論はしたが、「人事に関する協約」については、その内容については精査していない。

同協約第91条についても、郵政ユニオン中央執行委員会としては、2007年5月24日の日本郵政との交渉における「協約案の内容は平成19年3月26日付「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」と同年5月11日付修正提案の内容と変わらない」との回答を踏まえて、甲共38,43で提案されている内容（「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合」）になっており、原則として雇用が継続されるとの理解であり、65歳を理由に一律に雇用を打ち切られるという事態は想定していなかった。

○「2007年7月24日付要求書質問項目」3に対しては、郵政ユニオン中央執行委員会は、甲共38,43での提案内容に沿った回答が想定されるのであって、65歳以上の人が一律に雇用を打ち切られることにはならないとの判断であった。「7月

「24日付要求書」への回答が10月1日の民営化までには間に合わない(出されない)という当時の状況のもと、中央執行委員会として、そうした判断立って、12本の協約を締結し、第4回臨時中央委員会に承認を求めることを決定した。

<7について>

○2007年10月21日の臨時中央委員会には、中央執行委員会が中央委員に協約案を配布して議論を行った。中央執行委員会からは、協約締結に至った経緯と判断について報告したが、「人事に関する協約」第91条については、前記のような認識であったので、取り上げて説明はしていない。また、中央委員からも特に質問や意見は出なかった。意見が出ていたのは、事前協議や配転協約についてであった(甲共66, 67)。

○「2007年7月24日付要求書質問事項」3への回答は、臨時中央委員会の時点でも出ていなかったが、中央委員や役員の認識は前記と同様であった。なお、回答は、その後も出されていない。不当ではあるが、被告においてはこうしたことはしばしばあった。

<8について>

○開催はない。

<9について>

○特にない。

以上