



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 外8名

被告 日本郵便株式会社

準備書面(10)

平成25年5月23日

東京地方裁判所民事第11部甲B係 御中

被告訴訟代理人弁護士

同

同

同

同

二 島 豊



石 川 哲



黒 澤 佳



岡 部 美奈子



森 大 輝



本書面では、原告第6準備書面に対する再反論を行う。

第1 本件における雇用継続の期待に関する原告主張に対して

1 萩原事件高裁判決と本件との関係

萩原高裁事件は、民分化後に1回も更新がなされていない時期における契約更新に対する期待についての判断である。

これに対し、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り、就業規則に65歳を超えて契約更新がなされないと記載されている状況下での65歳を超えての契約更新に対する期待が問題となるのであり、就業規則に更新されないことが明記されているという極めて大きな前提条件が異なるのであるから、本件は萩原高裁事件の射程範囲外であることは明らかである。

2 旧公社の就業規則と本件就業規則の連続性

原告は、原告らの主観を理由に、「民分化以前との就業規則の連続性が認められ」と主張するが、原告らの主観はあくまで雇用継続期待の有無の問題であり、原告らが如何なる主観を有しようとも、その主観によって旧公社と被告という別個の法人格が同一の法人格に変化するわけではない。

このように、旧公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公社の就業規則の不利益変更と解する余地はない。

3 民営化は民主的に行われたこと

原告らの主張は、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すという意味では法人格の否認の理論に近い。

しかし、原告らは、法人格の形骸化、濫用に関する主張を行わないから、主張自体失当と言いうる。

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

なく、その意味でも、原告らの主張は失当である。

第2 雇用対策法10条に関する原告主張に対して

1 雇用対策法違反の効果

雇用対策法には私法上の効力は特段予定されていない(荒木尚志「労働法」279頁)から、同法10条違反を理由として本件就業規則10条第2項やこれに基づく本件雇止めを無効とする原告らの主張は、それ自体失当である。

2 雇用対策法10条の解釈

雇用対策法違反の効果は前項記載の通りであるが、同法の解釈上も、原告らの主張には誤りがある。

(1) 厚生労働省 Q&A

原告は、「被告が引用する厚労省の Q&A は、被告のような厳格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」と主張するが、当該 Q&A にはかかる条件設定はなく(乙共3)、原告主張には根拠がない。

(2) 例外的な雇用更新・再雇用は雇用対策法10条に反しない

原告は、被告が「65歳以上の期間雇用社員の中から、455人を継続雇用し、107人を再採用している…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…

『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」と主張するが、雇用対策法も「同じ年齢の者全員を同一に扱う」ことを求めているわけではなく、年齢制限を禁じるものであるところ、原告指摘の被告の雇用更新・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、何ら雇用対策法の趣旨に反するも

のではない。

第3 平均賃金額の算定に時間外割増賃金を含めるべきとの原告主張に対して

原告は、「被告においては、時間外勤務が常態化しており」「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の生活資金である」と主張するが、「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」（労働事件審理ノート〔第3版〕27頁参照）から、平均賃金額の算定に含めるべきではない。

第4 労働者代表とその選任経緯に関する原告主張に対して

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

原告は、期間雇用社員就業規則の制定及び改定時に、「使用者に対し信義則の遵守と、労働者の集団的合意を要件とする」とし、各時点における被告の過半数代表者選任経緯が上記要件を欠くと主張する。

しかし、かかる主張は、本件就業規則制定・改定時に被告が原告らの所属するユニオンと各々協約を締結したこと（乙共6，乙共8）、また、過半数代表者選任は労基法上の義務履行のために履踐されたものであることを、いずれも看過したものであり、理由がない。

すなわち、本件就業規則制定及び改定時、被告は、ユニオン他、各労働組合と真摯に協議を行い、合意に達した組合とは、労働協約を締結した。この労使協議と労働協約締結は、「信義則の遵守」と「労働者の集団的合意」をいずれも満たすものというべきである。

ちなみに、本件就業規則制定及び改定時、被告は、ユニオンに加え、当時の日本郵政公社労働組合、全日本郵政労働組合（改定時には、日

本郵政公社労働組合と全日本郵政労働組合は組織統合し、日本郵政グループ労働組合となった。) 及び郵政産業労働組合という主要労働組合4組織との間で、本件協約(乙共6、乙共8)と同内容の労働協約を締結している。被告は、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。

2 労働者意見聴取手続義務違反の効果

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(選任が不適法であった、聴取が行われていなかった等)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(東京地判平10.

3. 3 【シンワ事件】(乙共10)、京

都地判平17. 7. 27【洛陽総合学院事件】(乙共11))。

労働契約法7条も、手続要件として、就業規則の労働者に対する周知性が満たされることで、労働契約の内容となる旨を規定しており、「意見聴取・届出は同条の契約内容補充効を認めるための要件とされていないのみならず、当該労働条件の合理性にも直接影響するものではない」(荒木尚志「労働法」314頁)。

これらの判例及び労働契約法7条に従えば、仮に、被告の就業規則制定時・改定時の労働者の意見聴取手続に何らかの瑕疵があっても、その瑕疵は就業規則を無効とするものではないということになる。

3 過半数代表者選出における被告対応の適切さ

このように、労働者意見聴取手続義務違反は就業規則の効力を失わせるものではないが、被告は、過半数代表選出において、適切な対応を行った。

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

告の対応に対し、原告は、「非組合員や原告らのうちの多くが所属していた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」等と批判するが、被告は、本件就業規則制定時、旧公社に依頼し、当該事業場に過半数組合が存在しない場合、すべての組合に対し、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。

被告の組織運営上、佐野支店（郵便局）だけに掲示を指示するということはあり得ず、全ての支店（郵便局）においても同様に掲示されたと考えるのが自然である。

原告は、「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」と主張するが、既に述べたように、被告は、すべての組合に社員代表選出を含めた協約締結に必要な手続をとるよう通知を行っているし、過半数代表者の選出依頼を各事業場に掲出したから、原告の「知られないまま」という主張は前提事実を欠いている。

原告丹羽と同様、選出依頼文書（乙共4）を実際には見ていない原告がいたとしても、5日間にわたって掲示が行われ、これに応じて、各事業場の労働者の過半数の支持を得た者が選出されれば、使用者がこの者を過半数代表者として扱うことに何ら問題はないというべきである。

原告は、「過半数代表者の選出の適正を確認する義務がある」と主張するが、かかる義務の内容及び根拠は不明である。

被告が選出を依頼し、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、原告も指摘するように、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。この意味で、「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」との原告主張は失当である。

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よる就業規則の変更は無効との原告主張に対して

原告は、「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ものであり、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」と主張するが、かかる主張は労基法90条1項「労働者の過半数で組織する労働組合」の意味を誤って解釈するものであり、失当である。

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、当該事業場のすべての労働者（職種の違いを問わない）のうち過半数の者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聴かなければならないし、その意見を聴けばよい（菅野和夫「労働法（第十版）」131頁。昭23.8.3基収第2446号、昭24.4.4基収第410号、昭63.3.14基発第150号も同旨。）。

したがって、本件でも、期間雇用社員の契約更新の上限を定める就業規則制定にあたっての意見聴取は、正規雇用の労働者を含めた過半数代表者から行うことで足りるのであり、原告の批判には理由がない。

第5 ユニオンとの「人事に関する協約」の効力が原告らに及ばないとの主張に対して

1 日本郵政「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)の記載

平成19年3月26日に日本郵政からユニオンに対して示された「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)の雇用方法の欄の記載は以下の通りである。

雇用契約(更新)時に65歳を超えている場合は、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は、65歳以上の者の更新も可能。

このように、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のであり、65歳以上の者の更新は、あくまで例外であることが明確に示されている。

「ただし書き」とは、「一つの条、項の中で、主文章(本文)の後に続いて、これに対する除外例や例外的条件を規定するため、『ただし』という字句で始まっている規定をいう」(有斐閣「法律用語辞典」より)のであり、上記甲共38の記載も、「原則は、更新しない。例外的に、更新も可能と判断する場合もある。」との意味であることは明白であり、「郵政ユニオンは、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」との原告主張は、ユニオンが上記記載を誤って解釈していた事実を示すに過ぎない。

2 本件協約締結前のユニオンの姿勢—協議継続意向示す事実なし

原告は、人事に関する協約第91条(乙共6)について、「郵政ユニオンとしては(平成19年)7月26日に要求書(甲共26)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』としている具合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」と主張するが、事実反する。

平成19年7月26日以降同年9月28日に協約(乙共6)締結に至るまでの実際の経緯は以下の通りである。

- (1) ユニオンの平成19年7月24日付要求書を受けて、被告は、平成19年8月21日、ユニオンと団体交渉を行った。同要求書3記載の質問について、被告は、「必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合」につき、「ケースバイケースである」と回答した。
- (2) 平成19年8月27日には、被告はユニオンに対し、「人事に関する協約」案を提案した(乙共5)。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)と全く同じ内容が記載されている。

(雇用契約期間更新の上限年齢)

第91条 短時間社員及び期間雇用社員…が、満65歳に達した日以後における最初の雇用契約期間の満了の日が到来したときは、それ以後雇用契約は更新しない。

2 前項の規定にかかわらず、期間雇用社員について、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。

- (3) 平成19年9月20日には、被告提案の協約案(乙共5)について団体交渉が行われたが、この場で、ユニオンからは、「示された人事制度・労働条件で受け入れることとし、協約締結を求めていくことにしている。」との回答が示され、平成19年9月28日、本件協約(乙共6)が締結された。
- (4) 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、貴重な戦力であったため、能力で判断するならば、ユニオンは、65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」と主張するが、上記第91条の記載に照らせば、そのような考えはユニオン独自の解釈であり、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パーケースで判

断するとの考えの下で上記協約案を示した被告の認識とも異なる。

(5) 被告としては、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の下、平成19年8月21日にユニオンとの団体交渉に臨み、同年8月27日に協約案(乙共5)をユニオンに送付したものである。

(6) ユニオンは、平成19年8月21日の団体交渉での被告の「ケースバイケース」という回答、及び、その直後に送付された協約案(乙共5)を認識した上で、本件協約(乙共6)に至ったものであり、当時「協議を継続していく意向を示していた」などという事実は存在しない。

(7) 平成25年4月10日付の原告代理人の意見陳述によれば、郵政産業ユニオンは、被告に対し、本件協約第91条の削除を要求しているとのことであるが、被告としては、かかる要求を正式に受けた事実はない。

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対して

1 組合加入時期による整理

■A グループ【本件就業規則制定時の協約締結日(平成19年9月28日)以降雇止め日までの間に組合員となった者】

原告齋藤(平成15年1月1日加入)

原告丹羽(平成17年10月8日加入)

原告深尾(平成19年10月23日加入)

原告大倉(平成21年2月27日加入)

原告辻(平成23年3月24日加入)

原告根元(平成23年9月加入)

■Bグループ【雇止め以後組合員となった者】

原告向山（平成23年10月加入）【第1次雇止め対象者】

原告濱（平成24年5月加入）【第1次雇止め対象者】

*原告石澤（加入時期調査中）【第2次（平成24年3月末）雇止め対象者】

2 規範的効力の及ぶ範囲

（1）Aグループの原告らについては、当然、本件協約の規範的効力が及ぶ。

なぜなら、労働協約の「適用開始の時期は、協約上特段の定めがないかぎり組合加入の時点」（菅野和夫「労働法（第十版）」684頁）であるから、雇止め前に加入している以上、その雇止めの効力については、本件協約を前提に判断されるべきだからである。

原告は、本件協約締結後にユニオンに加入した原告らについて、協約締結の授權をすることは不可能だったから本件協約の規範的効力は及ばないと主張するようであるが、既に協約が締結された段階で加入する者は、本件協約の規範的効力に服することを自ら選択したというべきである。

（2）Bグループの原告らについても、本件協約の効力は及ぶというべきである。

雇止め以後に組合員となった者についても、その雇止めの効力に関して争う裁判の口頭弁論終結時までの間に組合に加入した者は、本件協約を被告と締結している組合であることを認識しながら加入を選択したものであって、本件協約の規範的効力に服することを自ら選択したという点で、Aグループの原告らと何ら変わりはない。

よって、Bグループの原告らの雇止めの効力も、これらの者についても本件協約の効力が及ぶことを前提に判断されるべきである。

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

原告引用の朝日海上保険事件の最判平成9. 3. 27が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場合である。

そこで、原告に対し、以下の求釈明を行う。

- (1) 原告が、当該最高裁判例をもとに、本件協約の原告らに対する効力を否定するのであれば、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。
- (2) また、原告は、「本件協約締結手続からの限界」として、「個々の組合員の同意または特別の授權のないかぎり、当該協約条項の効力は同人らに及ばない」と主張する。

しかし、ユニオンにおいて、本件協約締結に際し、個々の組合員に対し、どのような説明・周知を行い、どのような意見集約手続を行ったのか（組合大会の決議は経たのか、組合員投票は行われたのか。）などは、被告の知るところではない。原告が、ユニオンの本件協約締結に際して「個々の組合員の同意または特別の授權がない」等手続に問題があると主張するのであれば、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・意見集約手続を行ったのか（各種機関決定の有無・内容、組合大会での決議の有無を含めたその他の意見集約手続履践の有無と内容）を明らかにされたい。

第8 原告第七準備書面の求釈明に対する回答

1 原告らの各所屬支店における満65歳以上の期間雇用社員の契約更新又は再雇用の有無について

(1) 原告らの各所屬支店において後補充の必要性・困難性がなかったことは、被告準備書面(6)第5で述べた通りである。

(2) 後補充の必要性・困難性がなかったため、原告らの各所屬支店においては、満65歳以上の期間雇用社員について、契約更新又は再雇用により長期間雇用契約が継続した例は一切ない。

(3) 原告の「雇止め対象者について、後補充の必要があった場合には…原告らを異動させることによって原告らにより後補充をなしえた」との主張は、趣旨が不明である。

原告指摘の「原告石澤が勤務していた豊中支店では人事異動によって原告石澤の後補充をした」というのは、正社員または65歳未満の期間雇用社員によって後補充を行ったものであり、原告ら以外の満65歳以上の期間雇用社員によって後補充を行ったものではない。

(4) 原告は「後補充された職員が直ぐにやめてしまったなどの事情があれば、後補充が困難であった、と言うべき」と主張するが、かかる場合でも、後任者がすぐ選任できた場合には、「後補充が困難であった」場合には該当しない。

(5) 原告向山の平成25年4月10日付意見陳述にある「私といっしょに雇止めになった郵政省OBを、どのような身分かわかりませんが、復職させた」との記述については、事実は以下の通りである。

平成23年8月に採用した期間雇用社員が10月に退職することになった際、追加募集を行ったものの退職日までに応募がなかった

ため、急遽暫定的に、職場近隣に居住し退職時に短期でも手伝いは可能と申し出ていた元期間雇用社員に応援を依頼し、平成23年10月24日から翌月22日までの1か月足らずの間のみアルバイトとして雇用したものである。

上記アルバイトとしての雇用も短期間で終了しており、一時的・過渡的な対応であった。

2 その他の求釈明事項について

原告らの各所属支店における実情は前記の通りである。

すなわち、原告らの各所属支店においては、満65歳以上の期間雇用社員で、契約更新又は再雇用により長期間雇用が継続された者はいない。後補充の必要性がないか、必要性はあっても困難性が全くなかったからである。

他支店管内の他支社における契約更新又は再雇用の状況と理由は、既に被告準備書面(6)で述べた通りであり、原告ら所属支店以外の支店に関する求釈明は、原告らの請求との関係が不明であり、現状では応じる理由がないと思料する。

以 上