

副 本

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 (11)

平成25年7月19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 太



石 川 哲 夫



黒 澤 佳 代



岡 部 美奈子



森 大 輝



本書面では、原告第八準備書面第4の求釈明への回答等を行う。

第1 求釈明への回答

1 過半数代表者について

- (1) 期間雇用社員就業規則（甲共2）制定時、佐野支店における過半数代表者は、被告準備書面（5）では「笠松繁」氏としていたが、正しくは「笠原繁」氏であるため、これを訂正する。

笠原繁氏は、当時、郵便事業株式会社佐野支店の正社員であった。

- (2) 佐野支店においては、三六協定の締結等、労働基準法等に基づき定められた手続きを行う際に過半数代表者の把握が必要となることから、期間雇用社員を含む社員に対し、管理者もしくは非組合員（主として労務担当の課長代理）から、組合加入状況について確認を行い、任意で回答を得たうえで、多数派労働組合を把握している。

これにより、平成22年10月の改定時において、JP労組が過半数組合であることを、佐野支店において把握していた。また、上記のとおり、母集団を正社員に限定したもとの過半数ではない。

2 「65歳定年退職に伴う雇用調整状況」（甲G5）について

現在調査中であるため、調査完了後に、追って回答する。

第2 主張の訂正

被告準備書面（5）第2の3（1）（8頁目3行目）において、被告は、「平成22年10月及び平成23年4月の各改定時にも、被告は、制定時と同様の方法で過半数代表の選出を依頼し、選出された代表の意見を聴取した。」（8頁目3行目）との主張を行っているが、本件と関連する、期間雇用社員就業規則10条2項の適用時期を平成22年10月1日から同23年4月1日に延期するための同就業規則の改定（附則2条の改定）は、平成22年10月に行われたものであ

り（乙共13）、平成23年4月に行われた本件就業規則の改定は、本件とは無関係な内容のものである。

従って、被告準備書面（5）第2の3（1）の上記主張を、「平成22年10月の改定時にも、被告は、制定時と同様の方法で過半数代表の選出を依頼し、選出された代表の意見を聴取した。」に訂正し、被告準備書面（5）における、以降の「両改定時」「各改定時」との記載は、「平成22年10月の改定時」に訂正する。

また、被告は、被告準備書面（2）第2の3（1）ウ（イ）において、「平成23年3月には、就業規則の改正内容について、過半数代表からの意見聴取と改正済みの就業規則の備置による周知を行い、同年4月1日以降、労働基準監督署への届出によって就業規則は改定された」（13頁目 最終行以下）との主張を行っているが、これを「平成22年9月下旬頃までには、就業規則の改正内容について、過半数代表からの意見聴取と改正済の就業規則の備置による周知を行い、またそれ以降、労働基準監督署への届出がなされ、同年10月に就業規則（附則2条）は改定された。」に訂正する。

以 上

期間雇用社員就業規則

郵人事第1-6号

平成19年10月1日

最近改正

平成23年4月1日

目次

第1章 総則（第1条－第3条）

第2章 人事

第1節 採用（第4条－第11条）

第2節 異動（第12条）

第3節 休職及び復職（第13条・第14条）

第4節 退職（第15条・第16条）

第5節 解雇（第17条・第18条）

第6節 退職後の措置（第19条）

第3章 服務規律（第20条）

第4章 勤務時間、休憩及び週休日等

第1節 勤務時間（第21条・第22条）

第2節 休憩時間（第23条）

第3節 週休日等（第24条）

第4節 勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻（第25条）

第5節 服務表（第26条）

第6節 勤務の指定等（第27条）

第7節 祝日の勤務等（第28条・第29条）

第8節 時間外勤務、週休日の勤務及び宿直勤務（第30条・第31条）

第9節 年少者、妊産婦並びに育児又は介護を行う社員の勤務の制限及び免除（第32条－第35条）

第10節 出張中又は研修中の社員の勤務時間（第36条）

第5章 休暇及び休業

第1節 休暇及び休業の種類（第37条）

第2節 年次有給休暇（第38条－第40条）

第3節 特別休暇及び無給の休暇（第41条－第43条）

第4節 育児休業及び介護休業（第44条）

第6章 守衛等の職務に従事する社員の勤務時間及び休暇（第45条）

第7章 給与（第46条）

第8章 人事評価（第47条）

第9章 退職手当（第48条）

第10章 表彰及び制裁

第1節 表彰（第49条）

第2節 制裁（第50条・第51条）

第11章 人材育成（第52条）

第12章 安全及び衛生（第53条）

第13章 災害補償（第54条）

第14章 社会保険等（第55条）

第15章 旅費（第56条）

第16章 福利厚生（第57条）

第17章 財形（第58条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、郵便事業株式会社（以下「会社」という。）に勤務する期間雇用社員の就業に関し、必要な事項を定める。

2 期間雇用社員の就業に関しては、この規則及びこの規則に附属する諸規程に定めた事項のほか、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他関係法令の定めるところによる。

（定義）

第2条 この規則において、社員とは、第2章第1節に定める手続により期間を定めて採用された者をいい、社員の区分は、次の各号に掲げるところによる。

(1) スペシャリスト契約社員

社員のうち、本社、支社及び支店において専門的な知識、技術又は経験を要する業務に従事するものとして採用された者をいう。

(2) エキスパート契約社員

社員のうち、本社、支社及び支店における専門的業務に従事するものとして採用された者をいう。

(3) 月給制契約社員

社員のうち、高い知識・能力を発揮して本社、支社及び支店で的一般的業務に1日6時間以上従事し、月給制で給与が支給されるものとして採用された者をいう。

(4) 時給制契約社員

社員のうち、本社、支社及び支店で的一般的業務に従事し、時給制で給与が支給されるものとして採用された者をいう。

(5) 削除

(6) アルバイト

社員のうち、本社、支社及び支店で季節的な波動性に応じて1か月未満の期間を定めて採用された者をいう。

2 この規則において、所属長とは、次に掲げる者をいう。

(1) 本社 部門の長

(2) 前号以外の組織 当該組織の長

（遵守の義務）

第3条 会社及び社員は、この規則及びこの規則に附属する諸規程を遵守し、各々その義務を履行し、相協力して事業の発展に努めなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

（採用）

第4条 会社は、入社希望者の中から選考により適格と認めた者を社員として採用する。

（入社希望者の提出書類）

第5条 入社希望者の提出書類については、社員就業規則第5条の規定を適用する。

(入社時の提出書類)

第6条 社員に採用された者は、会社の指定する日・時までには、通勤届その他会社が必要とする書類を提出しなければならない。

(採用の取消し)

第7条 社員として採用されたとしても、年齢、住所、履歴等を偽った場合には、採用を取り消すことがある。

(労働条件の明示)

第8条 会社は、社員の採用に際しては、期間雇用社員雇入労働条件通知書を交付して、採用時の労働条件を明示する。

2. 期間雇用社員雇入労働条件通知書の記載事項については、社員就業規則第8条の規定を適用する。

(雇用契約期間)

第9条 社員の雇用契約期間は、次の各号の区分とし、雇用契約において定める。ただし、雇用契約期間の途中で社員から書面をもって辞職の申出があった場合は、特に支障のない限り、これを承認するものとする。

- (1) スペシャリスト契約社員 3年以内(年又は月単位) (労働基準法第14条に定める専門的な知識、技術又は経験を有する労働者の場合は、5年以内)
- (2) エキスパート契約社員 3年以内(月単位)
- (3) 月給制契約社員 1年以内
- (4) 時給制契約社員 6か月以内
- (5) 削除
- (6) アルバイト 1か月未満

(雇用契約の更新)

第10条 会社が必要とし、本人が希望する場合は、雇用契約を更新することがある。ただし、雇用契約期間が満了した際に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由等並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して検討し、更新が不当と認めたときには、雇用契約を更新しない。

2. 会社の都合による特別な場合のほかは、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、雇用契約を更新しない。ただし、第2条第1号及び第2号の社員の場合を除く。
3. 雇用契約を更新しないときは、契約の満了する30日前までに、その予告を行う。ただし、第2条第1項第6号で定める社員の場合を除く。

(試用期間)

第11条 第2条第3号から第5号までの社員のうち、新たに採用された者については、採用の日から2か月間を試用期間とする。

2. 試用期間は、社員の欠勤などが生じた場合は、延長することがある。
3. 試用期間中の社員の雇用契約期間が満了し、前条の定めにより雇用契約が更新された場合においては、その試用期間が引き続くものとする。

(福利厚生)

第57条 社員は、福利厚生施設の利用及び諸制度の適用を受けることができる。

第17章 財形

(財産形成)

第58条 社員の財産形成促進制度については、勤労者財産形成促進法（昭和46年法律第92号）の定めるところによる。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成19年10月1日（以下「施行日」という。）から施行する。

(経過措置)

第2条 第10条第2項の規定は、平成23年4月1日から適用する。

第3条 施行日の前日以前に、社員が遅刻、早退、その他の事由により勤務時間に勤務することができなかった場合において、当該社員は、当該遅刻等について、社員就業規則第24条ただし書に基づき申出をすることができる。

2 施行日の前日以前において、社員が住居及び通勤経路の証明のために日本郵政公社（以下「公社」という。）に提出した住民票記載事項証明書、通勤届、その他の書類については、社員就業規則第41条に基づき提出された書類とみなす。

第4条 公社の職員から引き続き社員となった者に係る第4章及び第5章に定める勤務時間及び休暇については、次の各号に定めるところにより取り扱う。

(1) 社員となる日の前日において有する公社の職員として発給された年次休暇の残日数に当たっては、社員としての年次休暇の残日数として引き継ぐ。

(2) 第34条及び第38条第2項の勤続年数の取扱いに当たっては、公社の職員等の国家公務員として継続勤務した期間は、社員としての勤続年数として取り扱う。

なお、平成5年10月1日から平成6年3月31日までの間に採用された者については、年次休暇の発給に当たり平成6年4月1日を採用日とみなして取り扱う。

(3) 平成5年9月30日以前に採用された者の年次休暇の発給日数及び発給時期は、第38条第2項の規定にかかわらず、採用日から起算して1年以上継続勤務し、次表に定める勤続年数に達する日までの前1年間に、勤務を要する日の8割以上出勤した場合に、次表に定める日数を当該要件に該当した日に発給する。

なお、この場合、1週間の正規の勤務時間が30時間以上である社員については、「217日以上」の欄を適用する。

1年間の勤務を要する日数	勤続年数7年以上
217日以上	20日
121日以上216日以内	15日
48日以上120日以内	7日

(4) 公社の職員として付与された特別休暇等については、社員就業規則附則第3条第3号及び第4号の規定を適用する。

第5条 施行日の前日以前における公社の職員又は公社職員以外の一般職の国家公務員から引き続き期間雇用社員となった者の行為が社員就業規則第76条に定める懲戒の事由

に該当するときは、当該行為に対して社員就業規則第77条に定める区分に応じた懲戒を行うことができる。

- 2 施行日の前日以前において国家公務員法第82条の規定による懲戒処分とされた者で、その処分の種類及び程度（以下「種類等」という。）の効果が施行日以降においても及ぶ懲戒処分とされたものについては、当該処分の種類等を社員就業規則第77条に定める懲戒の区分とみなし、特に発令がされない限り、なお従前の懲戒処分の種類等の効力を維持する。

第6条 施行日の前日以前の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の実施は、国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号）による。

附 則（平成20年3月31日郵人事524）
この規則は、平成19年10月1日から施行する。

附 則（平成20年7月29日郵人事310）
この規則は、平成20年7月1日から施行する。

附 則（平成21年3月31日郵人事868）
この改定は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年6月29日 郵人事193）
この改定は、平成21年4月1日から適用する。

（注）改定条項は以下のとおり。

第30条を改定。

附 則（平成22年3月16日 郵人事625）
この規則は平成22年4月1日から施行する。ただし、第34条の2及び第35条は平成22年3月1日から適用する。

（注）改定条項は次のとおり。

第34条から第35条まで、第38条から第42条までを改定。

附 則（平成22年9月8日 郵人事240）
この規則は平成22年10月1日から施行する。

（注）改定条項は次のとおり。

第39条の2及び規則制定時の附則第2条を改定。

附 則（平成23年3月16日 郵人事492）
（適用日等）

この改定は、平成23年4月1日から適用する。

（注）改定条項は以下のとおり。

第2条、第9条、第21条及び第48条の改定。