

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

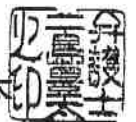
準備書面(13)

平成25年11月18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

二 島 豊 太



同

石 川 哲 夫



同

黒 澤 佳 代



同

岡 部 美奈子



同

森 大 輝



本書面では、原告ら提出の意見書(甲共45)に関する法的評価を行うものであるが、必要な範囲で反論も行うことにしたい。

第1 はじめに

意見書（甲共45）の内容の大部分は、原告の準備書面における主張と同旨である。そのため、これらの部分について、被告は、既に、準備書面によって主張・反論を行っている。

また、意見書には意見書作成者の独自の理念に基づく意見が多々記載されているのであり、その意見は客観的根拠等に基づかない独自の見解であるにすぎない。

そこで、以下、意見書（甲共45）記載の各事項につき法的評価を行うとともに必要に応じ反論を行うことにする。

第2 法人格の問題（意見書の限界について）

1 原告らの法的地位

被告の準備書面（5）2頁以下で論じたとおり、民分化前の原告らの法的地位は公法上の任用関係である（被告の準備書面（2）の2頁以降参照）。このため、旧公社の非常勤職員の地位は、期間満了により終了するが、この理は、原告らが引用する各判例も認めている。

したがって、特段の事情がない限りは、公法上の任用関係である期限付任用関係が、実質的に期限の定めのない私法上の雇用関係に変化することはない（甲共11の24頁及び甲共13の14頁）。

2 原告らは被告に新規採用されたこと（法人格否認の法理について）

（1）これも被告の準備書面（2）の4頁以下で論じたことではあるが、民分化前の旧公社等における非常勤職員の地位（公法上の任用）と、民分化後の被告における期間雇用社員の地位（当事者間の雇用契約）は、単に当事者の法人格が異なるというにとどまらず、その法的性質が全く異なっているから、一体のものとして捉えることはできない。

（2）すなわち、旧公社の非常勤職員と旧公社の関係は、前記1のとおり、国家

公務員としての公法上の任用関係であり、被告の期間雇用社員と被告の関係は、私法上の契約関係である。

そして、郵政民営化法では、同法第167条に公社の解散の際に現に公社職員である者は、別に辞令を發せられない限り、民分化後の新会社のいずれかの職員となる旨定められているものの、原告らのように任期を1日として任用されていた非常勤職員については、予定雇用期間の満了日が平成19年9月30日となっており、同日をもって当然退職となることから、新会社には承継されない規定とされている（旧公社は平成19年10月1日解散である）。

- (3) このような経緯をみたとき、原告らが法人格の否認の法理を主張するのであればともかく、旧公社時代の任用関係と民分化後の被告との雇用関係とを一連のもの、すなわち後者が前者の延長線上にあるものとして評価することもできない。

したがって、本件での原告らは、被告に新規採用されたのであり、旧公社時代の任用関係とは別個の契約関係に入ったとしか評価できないものである。

3 小括

- (1) 意見書は、このような本件における、本質的な法的構造を無視している。

この前提の誤りからか、意見書は、「雇用更新の期待」について、被告の主張を曲解している。

- (2) 意見書は、「被告は、原告らの契約更新の期待について、被告の前身である郵政公社時代の任用関係は会社に承継されないから、これを考慮すべきではないと主張していたが…萩原事件の判例…を援用されると…主張を変えた」「この点は就業規則の作成・周知手続、労働契約との関係、就業規則の合理性などの問題に修練された」と指摘するが、誤った理解である。

被告が、萩原事件について「前提条件として就業規則に65歳を超えて更新されていないことが明記されている本件とは異なる」と主張したのは、就

業規則にかかる更新上限年齢が明記されている以上、新規採用者である原告らが、このような就業規則の存在を知りつつ、郵政民営化法に基づき、被告の募集に応じたことにより、当該上限を超える雇用契約更新の期待自体が存在しないはずであるとの趣旨なのである。

(3) 以下、これらの議論を前提として、各論に関する検討を行いたい。

第3 「第2 意見の理由」「1. 憲法下における公序」について

意見書に挙げられている判例や条文があることについては特に争わないが、その余は意見書作成者独自の見解にすぎない。

第4 同「2. 本件65歳更新限度設定（定年制）と公序良俗」について

1 有期雇用の更新限度設定は公序良俗に違反しない

被告の準備書面（2）6頁以下で既に主張したとおり、有期雇用契約について更新限度を設けること自体、裁判例上、公序良俗違反とは判断されていない（北陽電機事件（大阪地決昭和62年9月11日・労判504号25頁）、近畿建設協会（雇止め）事件（京都地判平成18年4月13日・労判917号59頁））。

さらに、正社員が60歳定年である会社において、契約の終期を満57歳とする準社員（1年契約）の就業規則について、正社員と準社員との間で3歳の差異が生じていることが公序良俗違反であるか否かが争われた事案でも、大阪地判平成9年12月22日・労判738号・43頁【三洋電機（住道工場）事件】は、「…結果として、正社員と準社員との間で、契約の終期につき、事実上3歳の差異が生じたとしても…本来契約の内容（類型）において異なる立場の者につき…それぞれが…いかなる貢献をしてきたか、また、被告においてそれぞれにつきどの程度の期待を有していたかなどについて一定の評価を加えた結果として生じたにすぎず…公序良俗違反と断ずることはできない」と判示

している。

このように、有期雇用契約の終期が正社員より早く（低く）設定されている事案についてですら「公序良俗違反と断ずることはできない」と判示されているのであるから、有期雇用契約の終期が正社員の再雇用の終期と同年齢に定められている本件就業規則が公序良俗違反となる余地はないというべきである。

2 本件65歳定年制の原告らに及ぼす不利益

意見書5頁は、「…何らの代償措置もなく、契約更新を打ち切られれば、その生活に大きな支障をもたらすことは、明らかである。」とする。

しかし、前述のとおり、原告らが、被告の新規採用募集に応じたのなら、そもそも、代償措置が問題となる余地はない。

また、原告らの旧公社時代の任用関係は任期を1日とした非常勤職員であり、かかる旧公社時代の任用関係に比し（被告の準備書面（2）4頁以下参照）、本件就業規則が法的に直ちに不利益な制度とは言えない。

3 雇用対策法第10条について

本件更新限度設定が、雇用対策法第10条に違反しないことは、被告の準備書面（5）3頁～4頁、準備書面（10）3頁～4頁において主張したとおりである。

4 「(3)会社の都合による例外規定の機能」について

期間雇用社員就業規則第10条第2項「会社の都合による特別な場合」（以下「当該例外条項」という。）を設けた理由、及び当該例外条項の運用については被告の準備書面（6）1頁～4頁で主張したとおりである。

また、意見書は、当該例外条項は「原則一律雇止め→会社の都合による選別、という道を開き…整理解雇の4要件…を潜脱するものとして…公序良俗に違反する」と述べる。

しかし、そもそも、本件は整理解雇が問題となる事例ではない。

しかも、この意見は、有期労働契約の場合、判例及び改正労働契約法第19

条で規定されているいわゆる雇止め制限法理の適用がある場合を除き、使用者が更新しない旨の意思表示をしていれば（民法第629条第1項参照）、契約期間の終了により契約の効力が当然に終了するという民法上の原則を看過したものである。すなわち、雇止め制限法理の適用がない場合、契約を更新するか否かの判断は、完全に使用者に委ねられているのであり、「原則一律雇止め→会社都合による選別」が行われたとしても何ら問題がないことは明白である。そして、本件において原告らに雇用継続の期待はなく、雇止め制限法理の適用はない。

5 「(4)就業規則の作成、周知手続」について

就業規則の作成、周知手続に関する被告の主張は準備書面(5)7頁～14頁、準備書面(10)4頁～7頁に記載したとおりである。

第5 同「3.『雇入労働条件通知書』の受領や有給休暇の取得は、契約更新のないことの了承を意味しない」について

- 1 意見書は、「通知書に異議をとどめなかったとしても、それは対等な立場における合意ではない」、「通知書を受け取ったのは、そうしなければその時点で契約更新を打ち切られるという脅しの下で、やむなくしたことである」「65歳での雇止めを含む労働条件通知書を受け取らせたこと自体、心理的脅迫によるものである」等の意見を述べるが、これらの意見は意見書作成者の独自の見解であるにすぎない。

また、意見書は、上記意見の根拠として「厚生労働省も、『いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたのにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。』…としている」ことを挙げる。

しかし、本件は、使用者の一方的な宣言による更新限度の設定ではなく、原

告らが所属する労働組合との労働協約、及び、同協約と同内容の就業規則に、65歳で更新限度を設定する規定が存在し、そもそも本件で原告らは雇用継続への合理的な期待を抱いていない。このように、前提が異なる以上、厚生労働省の見解が、上記意見の根拠とはならないことは明らかである。

- 2 意見書は、有給休暇の残日数「の取得と契約更新の期待の有無とは、いかなる関係もない」と述べる。しかし、この意見は、被告が準備書面(2)21頁で指摘した、被告の主張と同趣旨の裁判例が存在することを看過するものであり、意見書作成者の独自の見解にすぎない。

第6 同「4. 労働協約との関係」について

1 総論

意見書は、本項において、原告らが新規採用に応じて雇用されたことを無視した議論を展開する。

被告が準備書面(10)の2頁で論じたとおり、郵政民営化の過程は、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。このような国会の議論の結果、郵政民営化法では、原告らのように任期を1日として任用されていた非常勤職員については、予定雇用期間の満了日が平成19年9月30日となっており、同日をもって当然退職となった。

そして、郵政民営化により新会社として発足した被告が、新しく期間雇用社員のために作成した就業規則につき、労使で協議した結果は尊重されるべきである。

また、本件で、労働協約の不利益変更が問題となる余地がないことは、本件では、就業規則の不利益変更が問題となる余地がないことと同様である。

2 「(1) 労働協約の直律的効力とその制約」について

労働協約につき、公序良俗の制約に服することはそのとおりであるが、本件

65歳更新限度設定が公序良俗に反しないことは被告の準備書面及び本書面第4の1において主張したとおりである。

3 「(2) 労働協約の内在的限界」について

(1) 朝日火災海上保険事件の最判平成9年3月27日(労判713号・27頁)

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な場合であることは被告の準備書面(10)12頁にて主張したとおりである。

意見書は「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」というが、これはユニオンが「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」として本件協約を締結したという趣旨であろうか。

もしユニオンが「有期労働職員に殊更に不利益を与えることを目的」としていたという「極めて例外的な場合」に該当すれば、上記朝日火災海上保険事件最判により、本件労働協約の規範的効力が否定される余地はあるかもしれないが、意見書は、他方で、「ユニオンは…協約交渉に当たって…安易な楽観的見通しを以て…この協約を締結してしまった」というのであり、ユニオンの「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」を前提にはしていないようである。ユニオンがかかる目的を有していたというような「極めて例外的な場合」でない限り、本件において、本件協約の規範的効力が否定される余地はないというべきである。

(2) また、前述のとおり、本件において、労働協約の不利益変更が問題となる余地はない。

そうである以上は、本件は、明らかに、朝日火災海上保険事件の射程範囲外の事例というべく、意見書の論理は破綻している。

4 「(3) その後の事態の推移」について

意見書作成者は、原告らを支援する組織ができたこと、裁判所への公正判決要請署名が提出されていることが、本条項が合理性なしとする社会通念の存在を示すものであると述べる。しかし、前述したように、本件更新限度設定は必要性、相当性が認められ、また各労働組合との真摯な交渉と協約締結を経て締結された合理的なものであり、十分な周知を経て実施されているのであるから、その有効性に疑問を差し挟む余地はないのである。

第7 同「5 結論」について

被告の準備書面においてこれまで述べてきたことから明らかであるとおり、本件就業規則及び労働協約の65歳更新限度設定が公序良俗に反しないこと、原告らに雇用継続の期待がなかったことは明らかである。

第8 終わりに

以上のように、意見書（甲共45）では、裁判例を無視した意見書作成者独自の見解に基づき、準備書面における原告の主張が繰り返されているにすぎず、証拠価値が著しく低いものである。

以 上