

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
原告 丹羽 良子 外6名
被告 日本郵便株式会社

準備書面(4)

平成24年10月31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



同

石 川 哲



同

黒 澤 佳



同

岡 部 美奈子



本書面では、原告濱における、本件雇止めの有効性、特に雇用継続の期待がないことにつき、論じる。

なお、原告濱は、被告関東支社、東京支社管轄内の支店に勤務していた他の原告らと異なり、被告近畿支社管轄内の支店に勤務していた者である。

以下、第1において関東支社、東京支社及び近畿支社の各管内の支店に共通の事情、第2では、近畿支社管内の支店に共通の事情、第3において

原告濱について個別の事情を述べる。

第1 関東支社、東京支社及び近畿支社の各管内の支店に共通の事情について

1 民分化に伴う指示

準備書面(3)第1の1における主張を援用する。

2 期間雇用社員就業規則第10条第2項の運用について

準備書面(3)第1の2における主張を援用する。ただし、平成23年2月に関東支社及び東京支社が各支店にした期間雇用社員就業規則第10条第2項の運用についての指示は、近畿支社からは同年1月31日に各支店に対して指示を行った。

3 甲共第3号証について

原告濱は、甲共第3号証が、原告ら期間雇用社員が最初の雇用契約時に渡された書面であると主張しているが、これは事実誤認である。

原告濱も含め、いずれの支社管内における原告らも、最初の雇用契約時に甲共第3号証を渡されては無い。

準備書面(3)第2の1で述べたとおり、甲共第3号証は、平成20年9月に関東支社から管内の各支店に対して配布されたものの一部であり、この当時、期間雇用社員就業規則第10条第2項は未だ適用されていなかったため、甲共第3号証から省略されているものである。

第3 原告濱について

1 原告濱の経歴等

(1) 日本郵政公社における採用について

原告濱は、平成17年12月25日、日本郵政公社(以下「旧公

社」という。) 尼崎郵便局郵便課において、任期1日、予定雇用期間を同日から翌平成18年1月2日、郵便内務を仕事の内容とする、非常勤職員として採用された。

その後、原告濱は、平成18年1月23日に再度非常勤職員として採用され、予定雇用期間が満了する毎に、同郵便局に採用された。民分化の直前は、任期1日、予定雇用期間を平成19年4月2日から同年9月30日、郵便内務を仕事の内容とする、非常勤職員として採用され、予定雇用期間満了により、非常勤職員としての任用は終了した。

(2) 被告における採用

民分化により、平成19年10月1日、郵便の業務は被告に承継され、旧公社尼崎郵便局における郵便の業務は被告尼崎支店において承継された。

そして、同日、原告濱は同支店で新規に期間雇用社員として採用された。被告が原告濱に交付した社員雇入労働条件通知書には、雇用契約期間が平成19年10月1日から同20年3月31日、業務の内容は「郵便(内務)その他これに付随、関連する業務」と記載され、その第7項において、期間雇用社員就業規則第10条の適用がある旨明記されている(乙G1の1)。

その後、この契約は、平成20年4月1日、同年10月1日、同21年4月1日、同年8月1日、同年10月1日、同22年4月1日、同年10月1日、同23年4月1日(甲G1の2)及び同年10月1日に更新された。

最後の更新契約における雇用契約期間は平成23年10月1日から翌平成24年3月31日である(乙G1の2)。

(3) 被告尼崎支店における原告濱の担当業務

被告尼崎支店は、平成23年9月末日現在で、正社員179名、期間雇用社員その他有期雇用社員264名の大規模な支店である。

原告濱の日常業務は、「到着した郵便物の解束」、「定形郵便物の区分機への供給、抜き取り作業」、「大型郵便物の差し立て作業」等であった。

(4) 雇止めの経緯

原告濱は、昭和22年1月17日生まれであり、平成23年10月1日更新の雇用契約期間において満65歳に達したことから、期間雇用社員就業規則第10条第2項に基づき、その後の契約更新は行われなかった。

2 期間雇用社員就業規則の周知について

(1) 旧公社尼崎郵便局における周知について

ア 尼崎郵便局における、民分化に伴う周知

尼崎郵便局では、旧公社本社及び旧公社近畿支社の指示に基づき、支社から送付されてきた民営化週報などの資料を各職員全員へ配布していた。

平成18年7月、民分化によって5つの新会社に分かれることを前提に、新会社への移行、特に常勤職員の帰属先会社決定に関する周知を行うことになったが、非常勤職員の待遇についても文書を配布して説明を行うこととなり、尼崎郵便局でも、旧公社本社及び旧公社近畿支社の指示に基づいて、同年8月ごろまでに、各課において、課長等の管理者等が非常勤職員を集めて説明を行った(甲共10)。原告濱は郵便課に所属していたが、郵便課においても、副課長が、原告濱を含めた非常勤職員を集めて説明を行っている。

このときには、まだ就業規則の内容は具体的に決定していなか

ったものの、期間満了による退職など、旧公社時代の任用行為とは異なる、民間における有期雇用の基本的な部分については説明がなされていた。

イ 期間雇用社員就業規則の周知（民分化以前）

平成19年6月下旬から7月中旬にかけて、旧公社本社及び旧公社近畿支社の指示により、尼崎郵便局でも、非常勤職員に対して、民分化後は新会社で働くことを希望するか、希望する場合はどの新会社を希望するかについて、意向確認を行った。

原告濱は、民分化後、被告尼崎支店で働くことを希望した。

これと並行して、尼崎郵便局では、新会社である被告の期間雇用社員就業規則（案）を各職員が自由に参照できる状態で各課に備え付け、労働者代表にはこれを交付した。原告濱が所属する郵便課にも、備え付けていた。

（2）被告尼崎支店における周知について

ア 被告による採用の際の周知（民分化直後の周知）

前述のとおり、原告濱は民分化後、被告尼崎支店での採用を希望したため、民分化実行日である平成19年10月1日以降、同支店の担当者から、個別に、直接、社員雇入労働条件通知書を手交した。この文書には、本件で問題となっている第10条を含む、重要な就業規則の条文を引用している。

就業規則は、労働基準法所定の手続に則り、被告尼崎支店の各課に備え付けられて、誰でも閲覧可能な状態にあった。原告濱が所属する郵便課においては、1階郵便計画席内、課長代理席前の台に備え付けてあった。

この時点において、原告濱からの異議などの申し出はなかった。

イ 経過措置延期の周知

被告は、期間雇用社員就業規則の附則第2条において、「第10条第2項の規定は、平成22年10月1日から適用する。」と定めていたが、この経過措置を延期した事情は、被告の準備書面(2)で既に論じたとおりである。

被告尼崎支店においても、被告の決定を受けて、期間雇用社員に対して個別に「期間雇用社員の皆さんへ」(乙共2)を手交することとした。原告濱に対しては、被告尼崎支店の課長及び課長代理等の役職者が、平成22年8月下旬頃までに、期間雇用社員就業規則第10条第2項について、「期間雇用社員の皆さんへ」に基づいて説明を行った上、経過措置を6か月延長し、同23年4月1日から適用する旨を伝達した。

この際も、原告濱は、具体的に異議をとどめてはいない。

ウ 最後の契約締結時における周知

被告尼崎支店郵便課の担当課長は原告濱に対し、平成23年8月31日、「期間満了予告通知書」(甲G4の2)を交付し、その第4項において、その他労働条件については期間雇用社員就業規則に定めることによると示すことにより、次期雇用契約終了後の契約更新は行わない旨通知した上で、同年10月1日に最後の期間雇用社員雇入労働条件通知書(乙G1の2)を交付し、雇用契約を締結した。なお、同通知書別紙の雇用条件説明書第7項(5)には、満65歳に達した日以後は原則として雇用契約は締結しない旨記載されている。

また、被告尼崎支店では、18名(内、原告濱が所属する郵便課12名)が、平成23年8月末頃に雇止め予告通知書を交付され、同年9月30日付をもって、期間雇用社員就業規則第10条第2項の適用により雇止めとなっている。原告濱は、同年8月末

頃に、期間満了予告通知書の交付をもって被告から契約更新の申し入れを受けているところ、雇止め予告通知書が交付されていること、すなわち、期間雇用社員就業規則第10条第2項の適用により、満65歳に達した日以降における最初の雇用期間の満了の日が到来したときは、それ以降、契約更新がなされないことを当然に知りつつ、契約の更新希望を被告に申し入れ、平成23年10月1日からの最後の雇用契約を締結している。

エ 雇止め予告通知書の交付

被告尼崎支店郵便課長は、原告濱に対し、平成24年2月28日、期間雇用社員就業規則第10条に基づき、更新しないため、同年3月31日にて契約が終了する旨通知した（甲G3）。なお、原告濱は、平成24年2月21日から同年3月8日まで年休を取得していたため、上記郵便課長は、雇止め予告通知書（甲G3）を原告濱の自宅へ持参し、原告濱へ直接手交した。

オ 退職通知書の交付

被告尼崎支店担当課長は、平成24年3月30日深夜から31日早朝の勤務時間内に、原告濱に対し、退職通知書を交付し、退職に伴う手続について個別に説明を行った。

3 雇用継続の期待がないこと

（1）期間雇用社員就業規則の存在を知って雇用契約を締結したこと

原告濱と被告との契約は、平成19年10月1日に最初の契約が締結されている。その際、被告は、社員雇入労働条件通知書により、期間雇用社員就業規則第10条の適用がある旨明示し、原告濱もこれを承知して、期間雇用社員としての契約を締結した。この際、原告濱は、異議をとどめていない。

そして、被告は、平成22年8月下旬頃までに、経過措置を6か

月延長した際にも、原告濱に対し、その旨、説明したが、原告濱は、異議をとどめず、その直後の同年10月1日の契約更新においても異議をとどめていない。

更に、原告濱は、被告尼崎支店においては、18名（内、原告濱が所属する郵便課12名）が、平成23年8月末頃に雇止め予告通知書を交付され、同年9月30日付をもって、期間雇用社員就業規則第10条第2項の適用により雇止めとなったことを知りつつ（原告濱の2012年8月22日付け冒頭意見陳述の1頁第4段）、同年8月末頃の、期間満了予告通知書の交付による被告からの契約更新の申入れに対し、契約の更新希望を被告に申し入れて、平成23年10月1日からの雇用契約を締結している。

（2）期間雇用社員就業規則第10条第2項の趣旨を知り得る状況

原告濱は、被告尼崎支店における期間雇用社員就業規則の周知により期間雇用社員就業規則第10条第2項の趣旨を知っていた。

また、原告提出の期間雇用社員雇入労働条件通知書、別紙雇用条件説明書第7項（5）には、満65歳に達した日以後は原則として雇用契約は締結しない旨記載されている（甲G1の2）。

（3）年休の取得状況

原告濱は、最後の契約更新を行った平成23年10月1日の時点で、年休の残日数が18日であったが、翌平成24年3月8日までの間にこれを全て消化している（乙G2）。従って、原告濱には、雇用継続の期待が遅くともこの時点においては全くなかった。

（3）小活

以上のとおり、原告濱には雇用継続の期待がない。

- 4 期間雇用社員就業規則第10条第2項前段の例外の適用について
なお、被告尼崎支店において、期間雇用社員就業規則第10条第2

項前段「会社の都合による特別な場合」として契約が更新された者は、平成23年9月30日時点においても、平成24年3月31日時点においてもいない。

以 上