

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(6)

平成25年3月29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 夫 

同 黒 澤 佳 代 

同(担当) 岡 部 美奈子 

同 森 大 輝 

本書面では、期間雇用社員就業規則第10条2項「会社の都合による特別な場合」(甲共2)(以下、「当該例外条項」という。)について、当該例外条項を設けた理由及び運用基準を説明すると共に、実際の運用に関する

甲共14の2記載の平成23年9月末雇止め対象者のうち雇用更新または再雇用された期間雇用社員で現在も雇用が継続している者についての調査結果との対比において、原告らには「会社の都合による特別な場合」に該当する事情が存在しないことについて述べる。

第1 当該例外条項を設けた理由

期間雇用社員について、「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」との規定（期間雇用社員就業規則第10条2項）が適用されるのに伴い、後補充が必要となり、かつ、その後補充が困難な職場も生じることが想定されたため、例外的に満65歳到来後も更新ができる旨を規定したものが当該例外条項である。

当該例外条項は、特殊な免許や資格等を所持しているなど余人をもって代えがたい者や、募集をしても適切な応募者が集まらないような特異な場合を想定して設けられたものである。

第2 当該例外条項の運用

1 例外条項の運用基準

(1) 要件

当該例外条項は、「当該期間雇用社員が業務遂行能力を確実に備えており、かつ、当該期間雇用社員の後補充を行う必要があるが、その後補充が困難であると会社が認める場合」を意味し、個別の状況に基づいて判断されるものである（乙共9）。

(2) 「後補充が困難である」の具体的内容

「後補充が困難である」とは、具体的には以下のような場合である。

ア 後任者の募集を行っても相応の者の応募がない場合又は応募が見込めない場合

又は

イ 期間雇用社員の業務遂行能力が非常に優れており、応募者と同程度の業務遂行能力を備えている後任者の後補充ができない場合又は後補充が見込めない場合等

(3) 上記運用基準の他に雇用更新・再採用が認められる場合

障害者雇用促進法で定める法定雇用率(障害者雇用促進法第43条1項)を達成するため、障害者である期間雇用社員についても雇用更新又は再採用可能とされた。

2 実際の運用

(1) 被告において、満65歳以上の期間雇用社員については、原則雇用更新を行なわないこととしていた。

「会社の都合による特別な場合」に当たるとして雇用延長を行うのは、あくまで例外措置であり、このような場合、当該社員の能力(勤務状況)、既雇用者での対応可能性、後補充状況等について、事前に支社へ照会・報告を行うこととされていた。

(2) 雇用更新・再採用の手続がとられた各々の理由

実際の運用において当該例外条項に該当する場合に、雇用更新ではなく、再採用の形式で雇用の継続がなされているケースもある。

その理由は、期間雇用社員就業規則第10条3項で、「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」(甲共2)と規定されていることにある。すなわち、雇用契約を更新しない旨の予告を行うべき日(期間満了日より30日前)より前に、当該例外条項の適用があると判断された場合には、更新しない旨の予告を行わずに雇用更新という形式がとられる一方で、

当該例外条項の適用の有無が契約期間満了間際まで判然しない、または、契約期間満了後に結果として後補充ができなくなったというように、予告がなされた後に当該例外条項の適用があると判断されるに至った場合には、再採用という形式がとられた。

第3 平成23年9月末雇止め対象者のうち雇用契約更新または再雇用の対象となった期間雇用社員に関する調査結果について

甲14の2において、平成23年9月末雇止め対象者のうち雇用更新または再雇用された期間雇用社員の人数が示されている（雇用更新者455名、再雇用者107名）。

以下では、これらの期間雇用社員のうち、①現在も雇用が続いている者について、その人数や雇用更新・再雇用が行われた理由（第4の1）、及び、②①に該当する者以外（平成23年10月1日以降雇用更新または再雇用されたものの既に雇用契約が終了している者）について、雇用更新・再雇用がなされた理由（第4の2）について述べる。

1 平成23年9月末雇止め対象者のうち平成25年1月末日時点で雇用契約が存続している期間雇用社員について

平成23年9月末雇止め対象者のうち平成25年1月末日時点で雇用が存続している期間雇用社員の人数、及び、各人について雇用更新又は再雇用が行われてきた理由は以下の通りである。

（1）人数

雇用更新者：47名、再雇用者：10名

合計：57名（甲14の2記載の雇用更新者及び再雇用者合計562名の内、残りの505名は既に雇用契約が終了している。）

（2）雇用更新又は再雇用がなされた具体的理由

なお、以下、具体的事例を述べるが、支店名まで明らかにすると、

個々人が特定可能となってしまう個人情報保護の観点から問題となりうるため、以下では、支社名のみ明記することとし、支店名については明らかにしないことにする。

ア 東北支社

(ア) A支店（1名）

当該社員は、チャレンジドコーチ（知的障害者を清掃業務に従事する期間雇用社員として雇用する「チャレンジド」に対する指導役）として雇用されているが、チャレンジド社員の指導におけるスキル・指導力が非常に優れており、またチャレンジド社員からの信頼も厚く、同程度の業務遂行能力を備えている後任者の後補充が見込めないため。

(イ) B支店（1名）

当該社員は、離島の集配担当者であり、後任者の応募がない。さらに、東日本大震災以降は、震災の影響で定期航路に不通の部分があるため、自分の船舶を使用した通集配をしているが、船舶免許を持った人を公募しても応募がないため。

(ウ) C支店（1名）

当該社員は障害者であり、障害者雇用のため。

イ 南関東支社

(ア) A支店（2名）

常態的に募集をし、区内チラシ配布を数回実施する、社員の声掛けを行う等して欠員の解消に努めるも、雇用時間等が合わず応募の少ない業務があり、その応募者も面接の際の言動に問題がある等の理由から期間雇用社員として適格性を欠くと判断され採用に至らず、後任者確保が困難となったため。

(イ) B支店（2名）

通勤の便が悪いこと、最寄り駅前には、労働条件のよい企業
が多数あること、早朝2時間勤務についての募集であることか
ら、応募者がいないため。

当該社員は小包分室で業務を行う者であるが、平成24年1
0月1日の更新前には、小包分室が平成25年5月頃に廃止さ
れる予定となり、雇用期間等の採用条件がさらに悪くなった。

(ウ) C支店 (1名)

23名の後補充の募集を行っていたが、10名程度の採用し
かできず、確保の目途も立たなかったことから、業務運行確保
のため。その後も、後補充の募集を行ったが、業務内容上、応
募者の中に適する者がいなかったため。

(エ) D支店 (3名)

早朝の区分業務については、短時間勤務であるため応募が少
なく、また、前送・集荷業務についても、応募者はあったもの
の、面接の際の言動に問題がある等の理由から、期間雇用社員
として適格性を欠くと判断され、採用に至らず、後任者を確保
できなかったため。

(オ) E支店 (4名)

最寄り駅前には労働条件の良い企業が多数あるため、人材確
保が困難な状況にあり、組立作業補充のため募集をかけるもの
の応募が少なく、これらの応募者についても、面接の際の言動
に問題がある等の理由から期間雇用社員として適格性を欠く
と判断され採用に至らず、後任者を確保できなかったため。

また、外務課長代理不在時の責任者業務のフォローと営業ス
キル保有者の外販指導のため当該社員が必要であったため。

(カ) F支店 (2名)

当該地域は60歳以上の人口が33%を占める地域であり、65歳前後の応募が多く、勤務条件等(勤務時間など)の理由により採用に至らなかったため。

(キ) G支店(1名)

僻地地域であり応募が少なく、その応募者も高年齢で、採用しても携帯端末機の操作が覚えられず、すぐ辞めてしまうケースが多く、業務運行確保のために携帯端末操作のできる社員を再採用する必要があった。また、大口顧客配達・集荷等の業務を行う者については、当該業務の勤務時間が5時間で変則なため応募者がいない。

ウ 信越支社

(ア) A支店(3名)

当該社員は障害者であり、障害者雇用のため。

(イ) B支店(1名)

当該社員は障害者であり、障害者雇用のため。

(ウ) C支店(1名)

短時間(2時間)の勤務であり、応募がなく代替要員の確保が困難であるため。

(エ) D支店(1名)

当該社員は障害者であり、障害者雇用のため。

(オ) E支店(1名)

当該社員は障害者であり、障害者雇用のため。

(カ) F支店(1名)

当該社員は障害者であり、障害者雇用のため。

エ 近畿支社

(ア) A支店(4名)

山間部であり、地域性から若年層が少ないうえ、近隣に大手企業の工場、倉庫等があり、作業内容や単価の点で他社の労働条件がよく応募が極端に少ないため。また、当該応募者は、従前他支店に勤務していたが誤配やクレームが多い等の理由により退職した者であり、適格性に問題があると判断され、採用に至らず、後任者確保ができなかったため。

(イ) B支店 (1名)

当該社員は障害者であり、障害者雇用のため。また、都心部のため居住人口が少なく、応募がないため。

(ウ) C支店 (1名)

山間部であり、地域性から若年層が少ないため要員確保が困難な地域である。募集を行っていたが応募者がなく、当該期間雇用社員を更新しないと業務に支障を来すため。

オ 中国支社

(ア) A支店 (1名)

後補充者を募集しても、労働時間が短時間かつ、3パターンの勤務時間帯のローテーションであったことから、応募が少ないため。また、応募があっても、応募後に辞退がなされた、面接した結果適性が認められなかった、治療中の疾病があり業務に支障があると判断された等の理由により、採用に至らず、結果として後任者確保ができなかったため。

(イ) B支店 (1名)

勤務場所が山間部(旧集配センター)であり、応募がないため。

(ウ) C支店 (1名)

勤務場所が島しょ部(旧集配センター)であり、応募がないた

め。

(エ) D支店 (1名)

勤務時間が短時間のため、応募がないため。

(オ) E支店 (1名)

当該社員は区分機操作に習熟しており、他に区分機操作を指導できる社員はいないため雇用更新がなされた。その後も、区分機操作要員育成のため更新がなされた。

(カ) F支店 (1名)

当該社員の勤務地は離島であり、島外からの通勤が不可能である。数年来島内在住者で後継者を募集しているが、適任者がいないため。

カ 四国支社

(ア) A支店 (1名)

当該社員は夕方みの短時間勤務であるため、平成23年10月1日雇用更新時、平成24年4月1日雇用更新時には応募者が1名もいなかったため。また、平成24年10月1日雇用更新時には、応募はあったが、面接時に携帯端末を使用する旨の説明を行ったところ、機械操作が苦手であることを理由に、辞退がなされ、後任者確保ができなかったため。

(イ) B支店 (3名)

募集を行っているが、人口の少ない離島であること、短時間の勤務であることから、応募がないため。

(ウ) C支店 (2名)

募集を行っているが4時間の短時間勤務であり応募が少ないため。また、応募があっても機器類の操作ができない等の理由で応募者自らが辞退したため。

(エ) D支店 (1名)

募集を行っているが早朝の短時間勤務であるため応募が少なく、その応募者にも、面接時に業務内容の説明をしたところ、腰痛持ちであることを理由に辞退され、後任者確保ができなかったため。

(オ) E支店 (1名)

募集を行っているが、勤務時間が変則的で応募者がいないため。

(カ) F支店 (1名)

募集を行っており、募集に対する照会はあるが、業務内容を説明すると照会者の希望と合わず、辞退されてしまうため。

(キ) G支店 (4名)

募集を行っているが、早朝の短時間勤務であるため応募が少なく、その応募者にも、体力的に厳しい、あるいは勤務時間帯が合わないとの理由で面接時に辞退され、後任者確保ができなかったため。

(ク) H支店 (1名)

当該地域は過疎地域であり、また時給が他の職種より低く、さらに早朝の短時間勤務であり、応募がないため。

(ケ) I支店 (1名)

当該地域は過疎地域であり、応募がないため。

(コ) J支店 (1名)

募集を行っているが短時間の勤務であり応募が少なく、その応募者にも、勤務時間帯が合わないことや勤務時間が短いこと等を理由として、面接時に辞退され、後任者確保ができなかったため。

(サ) K支店 (1名)

募集を行っているが、早朝の勤務時間帯であること及び時給単価が安いことから応募がないため。

キ 九州支社

(ア) A支店 (1名)

当該社員は障害者であり、障害者雇用のため。

(イ) B支店 (1名)

当該地域は山間僻地であり、募集を行っているが応募者の高齢化等により、採用に至らないため。

2 平成23年9月末雇止め対象者のうち雇用契約更新又は再雇用の対象となったが平成25年1月末日までに雇用契約が終了している期間雇用社員について

平成23年9月末雇止め対象者のうち、同年10月1日以降雇用契約更新又は再雇用の対象となったものの平成25年1月末日までに雇用契約が終了している期間雇用社員について、雇用更新又は再雇用が行われた理由は以下の通りである。

- ・ 募集を行ったが、早朝時間帯の2時間勤務(6時から8時)であり、応募者がいなかったため(北海道支社)
- ・ 雇止めによる後補充は採用済みであり当初は不補充の予定であったが、予定外の退職者があり、年末繁忙期でもあったことから、3ヶ月のみの延長とした(南関東支社)
- ・ 平成23年9月上旬に後補充として採用した者が、10日間ほどで辞めてしまったことから、後補充が確保できない状況になったため(南関東支社)
- ・ デパートから差し出されるゆうパックの引き受け業務等を行っていたが、デパートの閉店が決まり、閉店に伴い当該業務はなく

なるため後補充の確保が困難となったことから、閉店までの期間限定で再雇用した（東京支社）

- ・ 山間の小さな集落であり、さらに他地域からの通勤も困難であることから応募がなかったため（北陸支社）
- ・ 当該社員は特殊切手の発売に合わせての記念押印作業を行う者であるが、記念押印作業は非常に技術が必要な特殊作業であり後任が見つからなかったため（東海支社）
- ・ 当該エリアは自動車関連会社の多いエリアであるが、これら自動車関連会社の募集単価との差が大きく、人員確保が困難であったため（東海支社）
- ・ 一度は取引関係がなくなった事業所について再度集荷が開始されることになったところ、当該社員は以前その事業所で担当として集荷を行っていた関係から、円滑な業務運行確保のために必要とされた（近畿支社）
- ・ 勤務場所が山間部であり応募がなかったため（中国支社）
- ・ 勤務場所が島しょ部であり通勤が困難で、島内からの応募はなかったため（中国支社）
- ・ 人口の少ない離島であり応募がなかったため（四国支社）
- ・ 自動車整備士2級または3級を保有する者について募集を行ったが応募がなかったため（四国支社）
- ・ 当該社員は特定の地域全般を通区できる者で代わりの育成に時間がかかるため、1ヶ月間のみ更新された（九州支社）
- ・ 自己都合退職者が出たため後補充者を募集したが、応募が間に合わなかったため（九州支社）

3 雇用更新または再雇用が行われた理由

上記1, 2の実例を前提に、第2（1）記載のイ「後補充が困難で

あること」に該当する場合を整理すると、

- ① 各種事情により募集が功を奏さなかった場合
 - ② 当該期間雇用社員に、同レベルの後任者を探すことが困難な能力・資格がある場合
 - ③ 当該期間雇用社員が障害者である場合
- のいずれかに該当することになる。

第4 小括

平成23年9月末に満65歳以上でありながら、雇用更新又は再採用された者は562名である（甲14の2）が、この562名の内、現在まで雇用が継続している期間雇用社員は57名と約1割に過ぎず、残りの約9割の期間雇用社員については既に雇用が終了している。

このことから、65歳以上の期間雇用社員の雇用更新又は再採用の約9割は、一時的・過渡的な対策としてなされたにすぎないことは明らかである。

そして、現在まで雇用が継続している約1割の期間雇用社員については、上記①ないし③のような特別の事情による必要性に迫られて、更新又は再採用が行われているものである。

第5 原告らに「会社の都合による特別な場合」に該当する事情は存在しないこと

- 1 第2（1）イで記載したように、①後補充の必要があり、かつ②後補充が困難である場合には、「会社の都合による特別な場合」に当たり得る。

以下、各原告について各々①②の事情があるかについて論じる。

2 原告らの事情

(1) 原告丹羽 (佐野支店)

原告丹羽の後補充は必要であったが、平成23年9月末雇止め者の後補充として7名の募集を行ったところ、これに対する応募者が多数あり、支障なく後補充が行われた。

(2) 原告深尾 (千葉支店)

原告深尾は、コールセンター業務に従事していた者であるが、当該コールセンターは平成24年3月に廃止されることが決まっていたため、原告深尾の後補充は必要がなかった。なお、原告深尾が行っていた業務については、平成24年3月のコールセンター廃止まで、既雇用者によって支障なく代替された。

(3) 原告向山 (花見川支店)

原告向山の後補充は必要であったが、インターネット掲載及び募集チラシ配布による募集により、支障なく後補充が行われた。

(4) 原告根元 (高輪支店)

原告根元の後補充は必要であったが、インターネット掲載による募集により、支障なく後補充が行われた。

(5) 原告大倉 (三鷹支店)

原告大倉の行っていた業務については、既雇用者で対応でき、後補充が不要であった。

(6) 原告辻 (佐倉支店)

原告辻の後補充は必要であったが、インターネット掲載及び募集チラシ配布による募集により、支障なく後補充が行われた。

(7) 原告濱 (尼崎支店)

原告濱の行っていた業務については、既雇用者で対応でき、後補充が不要であった。

(8) 原告齋藤 (千葉支店)

原告齋藤の後補充の必要性はあったが、単独チラシ、インターネット掲載及び新聞折り込みチラシ等による募集により、支障なく後補充が行われた。

(9) 原告石澤（豊中支店）

原告石澤の後補充の必要性はあったが、原告石澤の所属していた第一集配営業課1班に、同課3班の人員を異動させ、代わりに同課3班に新規採用の期間雇用社員を補充することで支障なく対応可能であった。

3 小括

以上の通り、原告深尾、原告大倉、原告濱についてはそもそも①後補充の必要性がなく、原告丹羽、原告向山、原告根元、原告辻、原告齋藤、原告石澤については①後補充の必要性はあっても、②後補充の困難性が存在しなかったのである。

よって、原告らについて「会社の都合による特別な場合」に該当する事情がないことは明らかである。

以 上