

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 (7)

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 太



同

石 川 哲 夫



同

黒 澤 佳 代



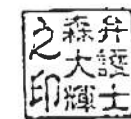
同

岡 部 美奈子



同

森 大 輝



本書面では、平成24年（ワ）第36691号地位確認等請求事件の訴状に関する認否及び被告の主張を行う。

第1 請求原因に対する認否

1 「はじめに」について

併合事件平成23年（ワ）第39604号地位確認等請求事件（以下、本事件、並びに併合事件平成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及び平成24年（ワ）第17921号地位確認等請求事件をそれぞれ、また併せて「併合事件」という。）の被告の準備書面（1）（以下「被告準備書面（1）」という。）の第1における答弁を援用する。

2 「第1 当事者」について

（1）「1 原告齋藤康正」について（項目名は「原告齋藤康正」とされているが、記載内容は原告齋藤及び原告石澤についてのものである）

原告齋藤及び原告石澤が、郵政公社時代から郵便事業に従事し、2007（平成19）年10月1日の郵政民営化（以下「民分化」という。）時に被告との労働契約を締結した事実は認めるが、その余は否認する。

民分化前までは、被告の前身である日本郵政公社と原告齋藤及び原告石澤との間には、労働契約は存せず、前者が後者を非常勤職員（国家公務員）として任用するという関係であった。

原告齋藤及び原告石澤のような非常勤職員と日本郵政公社との任用関係は、2007（平成19）年10月1日の民分化の時点で全て終了し、被告に新規採用された形となっている。詳細は併合事件の被告の準備書面（2）（以下「被告準備書面（2）」という。）にお

ける主張を援用する。

なお、原告齋藤及び原告石澤が民分化時に被告に新規採用された後の契約関係については、後述(2)「原告らの労働契約の内容」ア及びイの通りである。

(2)「2 原告らの労働契約の内容」について

ア 「原告齋藤の労働契約の内容」について

(ア) 「採用年月日」について

否認する。

原告齋藤は、1995（平成7）年11月15日、日本郵政公社に非常勤職員として任用され、2007（平成19）年10月1日の民分化の時点で、被告に契約社員Ⅱとして新規採用された。

(イ) 「期間の定め」について

被告による新規採用後の期間の定めが「6か月以内」であるとの範囲において認める。その余は否認する。

(ウ) 「更新回数」について

否認する。

既に述べたように、日本郵政公社による原告の任用は、民分化の時点で終了した。

原告が2007（平成19）年10月1日に被告に新規採用されて以降、雇用契約は、平成23年9月30日まで、8回更新された。

(エ) 「賃金」について

各年月度の支給総額から通勤費を控除した金額が訴状記載のとおりであることは認めるが、平均賃金額は否認する。

また、既に併合事件の被告準備書面(5)(以下「被告準備書

面（５）という。」の第２の１で主張したとおり、原告らが受給し得た給与の額を算定するにおいては、通勤費が実費補償としての性質を有していること、また時間外割増賃金が、実際に、時間外に業務に従事して初めて請求権が発生するものであることからすれば、通勤費及び時間外割増賃金はその算定の基礎から除外すべきである（福島地裁平成２２年６月２９日判決）。

また、１か月の平均賃金は、支給総額から通勤費及び時間外割増賃金を控除した上で、労働基準法上の平均賃金の算定方法に従って算出した１日分の平均賃金（３か月間に支払われた賃金額を、その期間の総日数で除した金額）を基礎として算出する（詳細については別紙H参照）。

したがって、これらの点を踏まえた、被告の主張する原告齋藤の１か月分の平均賃金額は、１８１，３８０円である。

(オ) 「臨時手当」について

認める。

(カ) 「仕事の内容」について

概ね認める。

(キ) 「労働時間」について

否認する。

契約では、「４週間において１週平均３２時間を基本」と定められている。

イ 「原告石澤の労働契約の内容」について

(7) 「採用年月日」について

否認する。

原告石澤は、２００７（平成１９）年４月９日、日本郵政公社に非常勤職員として任用され、２００７（平成１９）年１０

月1日の民分化の時点で、被告に契約社員Ⅱとして新規採用された。

その後、原告石澤は、平成21年9月1日、JPエクスプレス株式会社に新規採用された後、平成21年11月1日、再度、被告に契約社員Ⅱとして新規採用された

(イ) 「期間の定め」について

被告による新規採用後の期間の定めが「6か月以内」であるとの範囲において認める。その余は否認する。

(ウ) 「更新回数」について

否認する。

既に述べたように、日本郵政公社による原告の任用は、2007（平成19）年9月30日の民分化の時点で終了した。

原告が2007（平成19）年10月1日に被告に新規採用されて以降、雇用契約は、平成21年8月31日まで、4回更新された。

平成21年9月1日、原告は、JPエクスプレス株式会社に新規採用されたが、雇用契約は更新されず、この契約は同年10月31日で終了した。

平成21年11月1日、原告は、再び、被告に新規採用され、以降、雇用契約は、2012（平成24）年3月末まで、4回更新された。

(エ) 「賃金」について

各年月度の支給総額から通勤費を控除した金額が訴状記載のとおりであることは認めるが、平均賃金額は否認する。

上記第1の2（2）ア（イ）記載の点を踏まえた、被告の主張する原告石澤の1か月分の平均賃金額は、202,080円で

ある（詳細については別紙Ⅰ参照）。

(オ) 「臨時手当」について

認める。

(カ) 「仕事の内容」について

概ね認める。

(キ) 「労働時間」について

契約で「4週間について1週平均36時間を基本」と定められていること及び時間外労働がありうることは認めるが、その余は否認する。

(3) 「3 被告」について

株主、資本金、従業員数、事業所及び事業内容については認めるが、その余は否認する。

3 「第2 原告の雇い止めに至る経緯」について

(1) 第1段落について

被告の期間雇用社員就業規則及び同附則の記載内容は認める。

(2) 第2段落について

被告が「期間雇用社員が65歳に達した日以後の雇用契約の更新について（提案）」（甲共4）に「十分な事前周知を行う趣旨から、6ヵ月間延期し、平成23年4月1日から適用することとする」と記載したことは認め、その余は知らないし否認する。

(3) 第3段落について

認める。

(4) 第4段落について

否認する。

(5) 第5段落について

認める。

4 「第3 本件雇い止めの違法性」について

本件雇止めが違法・無効であるとの主張については、争う。

(1) 「1 就業規則の無効」について

被告準備書面(1)第4の2の答弁を援用する。

(2) 「(1) 非正規への65歳定年導入の公序良俗違反」について

ア、イ、ウ、エ、オc、カ及びキについて、被告準備書面(1)第4の3(1)(2)(3)(4)エ、(5)及び(6)の答弁を援用する。

「オa」(原告齋藤の従事してきた業務)については、原告齋藤が郵便内務作業に従事していたことは認めるが、その余は否認する。

原告齋藤が担当していた具体的業務は、主として千葉県全域を4ブロックに分けたうちの1地域である、通称「28地域」(郵便番号が「28」から始まる地域)の大型郵便物の仕分け作業(手区分投げ込み)であり、要員都合で大型区分機の供給作業を行うこともあった。そのいずれも、全国の市や郡を熟知する必要は全くなく、繁忙期には短期アルバイトも同じ業務をするものであった。原告齋藤が所属していた千葉支店は、千葉県全域を4ブロックに分けたうちの3地域(通称「26、28及び29地域」)という広範囲の地域内の郵便物を集約し、他の地域への郵便物を取りまとめる地域区分局であり、その規模が大きい。そのため、各自の担当業務は細分化され、各社員は自己の担当業務のみ行っている状況であり、各自の担当業務の幅は広くないものであった。

「オb」(原告石澤の従事してきた業務)については、原告石澤が郵便外務関係(ゆうパック)その他これに付随、関連する業務に従

事していたことは認めるが、その余は否認する。

ゆうパックを配達するためには、担当地域の状況を担当者が自ら承知していることが大切な要素のひとつではあるが、そのことは原告に限ったことではなく、ゆうパックや郵便物を取り扱う配達担当者のすべてに共通している極めて一般的かつ基本的な事項のひとつであるに過ぎない。

(3) 「(2) 雇用対策法違反の年齢差別」について

被告準備書面(1)第4の4の答弁及び被告準備書面(5)第1の4の主張を援用する。

(4) 「(3) 不利益変更法理の適用による就業規則の無効」について

被告準備書面(5)第1の1乃至3の主張を援用する。

(5) 「2 解雇権濫用法理の類推適用」の第1段落について

原告と被告齋藤の有期雇用契約が8回、原告と被告石滞の有期雇用契約が、当初4回、その後、2か月の空白期間を挟んで更に4回各々更新されたことは認めるが、その余は否認する。

(6) 「2 解雇権濫用法理の類推適用」第2段落以降について

被告準備書面(1)第4の5(2)ないし(8)の答弁を援用する。

5 「第4 原告らの請求」及び「第5 結語」について
全て争う。

第3 被告の主張

民分化による原告の法的地位の変化、本件就業規則10条2項の有効性、更新限度導入手続の妥当性―旧公社及び被告による周知及び労使交渉の経緯―、原告に雇用継続の合理的期待はなかったこと、更新

限度に関する原告の認識、本件雇止めに解雇権濫用法理類推適用の余地がないことについては、被告準備書面（２）における主張を援用する。また、契約更新と再雇用の理由－本件就業規則第１０条第２項の合理性については、被告準備書面（５）の第１の２における主張を、就業規則の周知については、同被告準備書面（５）の第３の主張を援用する。

以上