

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

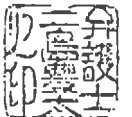
準備書面(8)

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



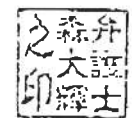
同

岡 部 美奈子



同

森 大 輝



本書面では、原告齋藤及び原告石澤に関し、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、原告齋藤は被告関東支社管轄内の支店、原告石澤は被告近畿支社

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において原告齋藤、第3において原告石澤についての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

旧公社関東支社、旧公社東京支社及び旧公社近畿支社は、準備書面(2)において述べたとおり、民分化に伴って、日本郵政公社本社からの指示に基づいて、それぞれ管内の各郵便局に対して通知や作業の指示等を行った。

2 期間雇用社員就業規則第10条第2項の運用について

関東支社、東京支社及び近畿支社は、平成22年8月頃、期間雇用社員就業規則第10条第2項の適用時期の変更について、本社からの指示に基づいて、各支店に対し、各期間雇用社員への周知を行うよう通知した。

さらに、平成23年1月下旬から2月頃には、期間雇用社員就業規則第10条第2項の運用について、関東支社、東京支社及び近畿支社から各支店に対して指示を行っている。

3 甲共第3号証について

原告齋藤及び原告石澤は、甲共通第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。

原告齋藤及び原告石澤も含め、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。

併合事件の被告の準備書面（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２ 原告齋藤について

１ 原告齋藤の経歴等

（１）日本郵政公社における採用について

原告齋藤は、平成７年１１月１５日、日本郵政公社（以下「旧公社」という。）千葉中央郵便局第一郵便課において、任期１日、６か月以内の予定雇用期間を定め、郵便内務作業等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、原告齋藤は、予定雇用期間が満了する毎に、同郵便局に採用され、民分化の直前は、任期１日、予定雇用期間の終期を平成１９年９月３０日、郵便内務作業等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、旧公社千葉中央郵便局における郵便の業務は被告千葉支店において承継された。

そして、同日、原告齋藤は同支店で新規に期間雇用社員として採用された。被告が原告齋藤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「郵便物の区分け作業等 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条の適用がある旨が明記されている（乙H1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日及び同23年4月1日に更新された（乙H1の2）。

最後の更新契約における雇用契約期間は平成23年4月1日から翌平成23年9月30日である（乙H1の2）。

（3）被告千葉支店における原告齋藤の担当業務

被告千葉支店は、平成23年9月末日現在で、正社員322名、期間雇用社員その他有期雇用社員580名の大規模な支店である。

原告齋藤の日常業務は、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。

（4）雇止めの経緯

原告齋藤は、昭和21年4月25日生まれであり、平成23年4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）旧公社千葉中央郵便局における周知について

ア 千葉中央郵便局における、民分化に伴う周知

千葉中央郵便局では、旧公社本社及び旧公社関東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、千葉中央郵便局でも、旧公社本社及び旧公社関東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）。原告齋藤は第一郵便課に所属していたが、第一郵便課においても、管理者が、原告齋藤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月末から7月初旬にかけて、旧公社本社及び旧公社関東支社の指示により、千葉中央郵便局でも、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。

原告齋藤は、民分化後、被告千葉支店で働くことを希望した。

これと並行して、千葉中央郵便局では、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。原告齋藤が所属する第一郵便課にも、備え付けていた。

（2）被告千葉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、原告齋藤は民分化後、被告千葉支店での採用を

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、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、被告千葉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。原告齋藤が所属する第一郵便課においては、3階第一郵便課の計画席脇のガラス棚に備え付けてあった。就業規則の保管場所は、現在でも同じ場所に備え付けてある。同棚には郵便業務の取扱に関する規程類、手引き等も保管されている。

この採用の際の周知時点において、原告齋藤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、併合事件の被告準備書面(2)で既に論じたとおりである。

被告千葉支店においても、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。原告齋藤に対しては、被告千葉支店第一郵便課担当課長が、平成22年8月下旬頃、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。

この経過措置延期の周知の際も、原告齋藤は、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

被告千葉支店第一郵便課の担当課長は原告齋藤に対し、平成23年2月下旬頃、「期間満了予告通知書」(乙H2)を交付し、その第4項において、期間雇用社員就業規則第10条第2項により、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4月1日に最後の期間雇用社員雇入労働条件通知書(乙H1の2)を交付し、最後の更新契約を締結した。なお、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。

エ 雇止め予告通知書(乙H3)の交付

被告千葉支店第一郵便課担当課長は、原告齋藤に対し、平成23年8月17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9月30日にて契約が終了する旨通知した(乙H3)。

このとき、個別に周知を行ったが、原告齋藤は、「はい、わかりました」と了解の意思を示した。

オ 退職通知書の交付

被告千葉支店は、平成23年9月30日、原告齋藤に対し、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。

その際、原告齋藤は、「はい、ありがとうございます」と了解の意思を示した。

(3) 労働組合を通じた周知

被告と労働組合との交渉状況も、併合事件の被告準備書面(2)で既に論じたとおりであるが、原告齋藤は、遅くとも平成20年3月以降は、ユニオンの組合員であったのであり、当該労働組合を通じ、期間雇用社員就業規則第10条第2項の趣旨は十分承知してい

た。

なお、原告齋藤の労働組合への加入状況の詳細は被告において把握していないから、その詳細については後記のとおり釈明を求める。

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

原告齋藤と被告との契約は、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（乙H1の1）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、原告齋藤もこれを承知して、期間雇用社員としての契約を締結した。この際、原告齋藤は、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、経過措置を6か月延長した際にも、原告齋藤に対し、その旨、説明したが、原告齋藤は、了解の意思を示し、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。

(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

原告齋藤は、被告千葉支店における期間雇用社員就業規則の周知や、労働組合からの情報を通じて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。

(3) 年休の取得状況

原告齋藤は、最後の契約更新を行った平成23年4月1日の時点で、年休の残日数が25日であったが、翌平成23年9月30日までの間にこれを全て消化している（乙H4）。従って、原告齋藤には、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。

(4) 小活

以上のとおり、原告齋藤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
被告千葉支店において、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いない。

第3 原告石澤について

1 原告石澤の経歴等

(1) 日本郵政公社における採用について

原告石澤は、平成19年4月9日、日本郵政公社（以下「旧公社」という。）豊中郵便局第一集配営業課において、任期1日、予定雇用期間を同日から同年9月30日、郵便外務事務を仕事の内容とする、非常勤職員として採用され、その予定雇用期間満了により、原告石澤の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、旧公社豊中郵便局における郵便の業務は被告豊中支店において承継された。

そして、同日、原告は同支店で新規に期間雇用社員として採用された。被告が原告石澤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「配達等の郵便外務事務。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I1）。

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日と更新された後、同年8月31日をもって終了しており（乙I2 期間雇用社員雇入労働条件変更通知兼雇止め予告通知書）、原告石澤は、同年9月1日、JPエクスプレ

ス株式会社に採用されている。

平成21年11月1日、原告石澤は新たに、雇用契約期間が同日から同22年3月31日、業務の内容は「配達等の郵便外務事務。その他これに付随、関連する業務」として被告豊中支店に採用された(乙I3)。この契約は、平成22年4月1日、同年10月1日、同23年4月1日、同年10月1日(乙I4)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日から同24年3月31日である(乙I4)。

(3) 被告豊中支店における原告石澤の担当業務

被告豊中支店は、平成23年9月末日現在で、正社員118名、期間雇用社員その他有期雇用社員237名のそれほど大きくない支店である。

原告石澤の日常業務は、郵便外務関係(ゆうパック)その他これに附随、関連する業務であった。

(4) 雇止めの経緯

原告石澤は、昭和21年10月29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) 旧公社豊中郵便局における周知について

ア 豊中郵便局における、民分化に伴う周知

豊中郵便局では、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、豊中郵便局でも、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）。原告は第一集配営業課に所属していたが、第一集配営業課においても、課長等の管理者等が、原告石澤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月末から7月初旬にかけて、旧公社本社及び旧公社近畿支社の指示により、豊中郵便局でも、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。

原告石澤は、民分化後、被告豊中支店で働くことを希望した。

これと並行して、豊中郵便局では、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。原告石澤が所属する第一集配営業課にも、備え付けていた。

（2）被告豊中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、原告石澤は民分化後、被告豊中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、

同支店の課長等の管理者等から、個別に、直接、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、被告豊中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。原告石澤が所属する第一集配営業課においては、2階集配営業課事務室内にある担務ボードに引っ掛ける形で備え付けてあった。

この時点において、原告石澤から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。

被告豊中支店においても、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。原告石澤に対しては、被告豊中支店課長等の管理者等が、平成22年9月2日から同8日頃にかけて、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」に基づいて周知を行った上、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、原告石澤は、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

被告豊中支店第一集配営業課の課長は原告石澤に対し、平成23年8月30日、「期間満了予告通知書」を交付し、その第4項において、期間雇用社員就業規則第10条第2項により、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I 4)を交付し、最後の更新契約を締結した。なお、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、被告豊中支店においては、25名(内、原告石澤が所属する第一集配営業課15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。原告石澤は、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

被告豊中支店第一集配営業課長は、原告石澤に対し、平成24年2月21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I 3)。

このとき、個別に通知を行ったが、原告石澤から具体的な異議はなかった。

オ 退職通知書の交付

被告豊中支店課長等の管理者等は、平成24年3月31日付けで、原告石澤に対し、退職通知書を交付した。

(3) 労働組合を通じての周知

被告と労働組合との交渉状況も、併合事件の被告準備書面(2)で既に論じたとおりであるが、原告石澤は、遅くとも平成23年4月28日以降は、ユニオンの組合員であったのであり、当該労働組合を通じ、期間雇用社員就業規則第10条第2項の趣旨は十分承知していた。

なお、原告石澤の労働組合への加入状況の詳細は被告において把握していないから、その詳細については後記のとおり釈明を求める。

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

原告石澤と被告との契約は、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、原告石澤もこれを承知して、期間雇用社員としての契約を締結した。この際、原告石澤は、異議をとどめていない。

そして、被告は、経過措置を6か月延長した際にも、平成22年9月2日から同8日頃までの間に、原告石澤に対し、その旨、説明したが、原告石澤は、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、原告石澤は、被告豊中支店においては、25名(内、原告石澤が所属する第一集配営業課15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、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（乙I 4）。

（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

原告石澤は、被告豊中支店における期間雇用社員就業規則の周知を通じて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。

（3）年休の取得状況

原告石澤は、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6日と4時間あり、同年10月9日にさらに16日間の年休が付与された。原告石澤は平成24年3月30日までの間にこれをほとんど全て消化している（乙I 5）。

従って、原告石澤には、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。

（4）小活

以上のとおり、原告石澤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

被告豊中支店において、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いない。

第5 求釈明

原告らのうち、原告斎藤は遅くとも平成20年3月頃以降、原告石澤は遅くとも同23年4月頃以降については、上述した労働組合であるユニオンに加入していることが確認できているが、両名ともその正確な加入時期や役職就任の有無及びその就任の時期等は被告において確認できていない。

労働組合との協約の適用や組合を通じた説明において重要な事実で

あることから、原告斎藤、石澤両名について、下記事項について釈明を求める。

- (1) 旧公社等における任用または被告における雇用開始以降現在までの労働組合加入の有無。
- (2) 加入していたら、その組合名。
- (3) 加入していたら、その加入時期と期間。
- (4) 加入していたら、労働組合における役職等経験の有無とその時期。

以 上

別紙 H

所 属	千葉支店第一郵便課
氏 名	齋藤 康正

「平均賃金」算出表

給与期間	支給日	期間の日数	支払われた賃金の総額	時間外割増賃金・通勤費の控除後額
平成23年7月分	8月24日	31	194,048	181,420
平成23年8月分	9月22日	31	209,952	195,520
平成23年9月分	10月24日	30	199,218	179,305
合 計		92	603,218	556,245

【1日の平均賃金計算】

	合計額		期間の日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	603,218	÷	92	= 6,556
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	556,245	÷	92	= 6,046



【1月分の平均賃金計算】

	1日の平均賃金		日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	6,556	×	30	= 196,680
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	6,046	×	30	= 181,380

別紙 1

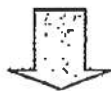
所 属	豊中支店第一集配営業課
氏 名	石澤 浩

「平均賃金」算出表

給与期間	支給日	期間の日数	支払われた賃金の総額	時間外割増賃金の控除後額
平成24年1月分	2月24日	31	243,394	209,152
平成24年2月分	3月23日	29	280,797	189,160
平成24年3月分	4月24日	31	267,171	214,692
合 計		91	791,362	613,004

【1日の平均賃金計算】

	合計額		期間の総日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	791,362	÷	91	= 8,696
時間外割増賃金の控除後額	613,004	÷	91	= 6,736



【1月分の平均賃金計算】

	1日の平均賃金		日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	8,696	×	30	= <u>260,880</u>
時間外割増賃金の控除後額	6,736	×	30	= <u>202,080</u>