

平成23年（ワ）第39604号 等 地位確認等請求事件

原告 丹羽 良子 他8名

被告 日本郵便株式会社

弁論更新に当たっての意見陳述

2013年4月10日

東京地方裁判所民事第11部甲B係 御中

原告ら訴訟代理人 弁護士 萩 尾 健 太

2011年9月末、被告の前身である郵便事業会社は、約1万4000名もの65歳以上の非正規の職員を雇い止めとしました。さらに、2012年3月末にも同様の雇い止めが行われました。原告らは、そうした雇い止めをされた者の一員です。

たった9名ですが、生活苦などの事情から、裁判に立ち上がれなかった多くの非正規職員の代表として、雇い止め無効、地位確認を求めて裁判をたたかっています。

原告らの請求の原因は、概ね以下の4つです。

- 1 第一に、雇い止めおよびその根拠とされた就業規則10条2項が、公序に反して違法・無効と言うことです。定年制は、昔から、年齢のみを根拠として労働の権利を奪うものとして、問題が指摘されてきました。秋北バス事件最高裁判決では、正規の労働者については、年功による賃金の上昇、厚生年金、及び退職金が支払われて、退職後の生存権が保障されることで、肯定されてきました。しかし、非正規労働者は、年功賃金ではなく、厚生年金も少なく、退職金は皆無です。それにも関わらず、定年を定めるのは、労働権、生存権の侵害であるのみならず、高齢者差別に当たります。近時、年金支給年齢の引き上げとともに雇用延長が求められているのは、生存権保障のためです。その観点からすれば、厚生年金の乏しい非正規職員を65歳で雇い止めとすることは、憲法に抵触し、公序に違反することは明らかです。

2 第二に、高齢者差別を禁止した雇用対策法10条違反です。被告では、非正規労働者は、雇用期間満了通知がなされてから、改めて雇用される、という形式が取られてきました。これは、形式的には新たな雇い入れであり、雇用対策法10条が適用されなければならないはずです。ところが、原告らは、65歳以上であると言うことで雇い止めされ、希望しても契約更新も再雇用もなされませんでした。

3 第三に、就業規則の違法な不利益変更です。

先ほどの向山さんの意見陳述にもあった通り、郵政公社時代から、郵政の職場は60代、70代の非正規職員が支えており、原告らも、体が続く限り働けると言われてきました。

就業規則10条は、2007年10月の分割民営化時に規定されましたが、その際に、過半数代表の選出は、JP労組、全郵政など、原告らが所属していない多数派組合任せ、選出手続がいつ行われたのか、職場の非正規社員に知らせず、代表者は正規社員でした。就業規則10条導入の必要性はおろか、65歳定年と言うことも説明されてきませんでした。就業規則の置き場所も不明でした。就業規則の届出がなされていない職場、過半数代表者が、職場にいない多数派組合の中央本部委員長になっている職場もありました。

そのことを自覚したため、65歳定年の適用は半年間延長されましたが、この延長のための就業規則変更の際しても、過半数代表の選出や、非正規社員への説明は、先ほど述べたのと同様でした。

こうした原告らの指摘への抗弁として、被告は、原告らが所属している郵政ユニオンと締結した「人事に関する協約」91条を持ち出してきました。しかし、郵政ユニオンは、正規労働者が多い組合です。組合員の一部の者に不利益を及ぼす労働協約については、当該組合員の意見を聴取し特別多数決などの手続を執らなければならない、とするのが多くの判例ですが、郵政ユニオンはそのような手続を執っていません。また、被告は、郵政ユニオンに提案した内容を、協約締結の直前に変えてきたのです。しかし、郵政ユニオンは他の条項とセットに締結せざるを得ませんでした。

このような協約91条は、原告らに対して効力を持ちません。現在、郵政産業ユ

ニオンは、被告に対して、この協約 9 1 条の削除を要求しています。

4 第四に、解雇権濫用法理の類推適用です。

原告らは、長年被告に勤務し、契約が反復更新されてきました。しかも、就業規則 1 0 条 2 項には「会社の都合による特別な場合のほかは」と例外を認める記載がされており、実際には雇用更新者が 4 5 5 名、再雇用者が 1 0 7 名もいたのです。

原告らには雇用継続への合理的期待が認められます。しかも、なぜ原告が「特別な場合」に当たらないのかは説明されず、雇用更新や再雇用された者とされなかった者を区別する基準は何なのかも不明です。

結局、原告らに対する雇い止めは、解雇権の濫用として違法・無効です。

5 ところが、被告は、日本有数の巨大な公共的企業であるにも関わらず、この違法を自ら是正するどころか、訴訟進行を遅らせて原告らの救済を先延ばしにしているとしか思えない態度を取っています。

裁判所におかれては、原告らの生存権保障と、不当な雇い止めを許さない観点から、本件について公正な審理をなされるよう、求めるものです。

以上