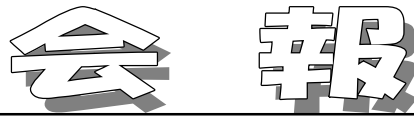


## 第 8 号

2012年11月18日

## 郵政「65歳解雇裁判」支える会



東京都千代田区外神田 6-15-14  
外神田ストーク 502 号  
郵政共同センター内  
TEL:03-3837-5391/ FAX:03-3837-5392  
メール : postunion@pop21.odn.ne.jp

### <第 5 回裁判報告>

11 月 7 日、第 5 回口頭弁論が開かれました。今回も傍聴席に入りきれない程の多傍聴者でした。

原告側は、最高裁で確定した萩原裁判の判例をあげて解雇法理に基づいて判断する場合には公社時代からの雇用の継続を考慮すべきことを再度主張しました。

被告・会社は、裁判長から問われていた 65 歳定年で解雇した人を再度雇用した理由について「後任者を募集したが確保できなかったため」と主張しました。しかし、体力的限界から 6 5 歳定年は必要という主張と矛盾しています。

裁判長は、「理由についてはもう少し主張を」と助け船を出し、「就業規則の合理性だけでなく、被告の場合も会社の雇用継続を必要とする特別な事情にあたるか実態を調べてみる必要がある」との考えを示しており、予断を許さない状況になっています。

今後、6 5 歳定年制の就業規則の不合理的制をキチンと判断してもらえるよう主張をさらに補強していくことにしています。また、被告・会社の就業規則の制定、改定時の手続きに関する主張は事実と異なる点もあり、次回反論していくことにしています。

### 署名の取り組みを強化しよう！

原告と事務局は、裁判所に対する「要請署名」への取り組み要請を全労協や全労連本部を皮切りに各県の組織や労組に行っています。しかし、現在までの集約数は、団体114、個人143 8筆に止まっています。職場や地域の仲間や団体に呼びかけ、多くの署名を集めましょう！各種集会等での署名集めも有効ですのでお願いします。署名は 1 2 月末が集約日 です。

### 原告が 9 名に

大阪・豊中郵便局の石澤さんと千葉中央郵便局の斎藤さんが原告に加わりました。これで、原告は 9 名になります。

石澤さんは、今年の 3 月に 6 5 歳で解雇され、斎藤さんは昨年 9 月に解雇された方です。今年中には提訴する予定で準備を進めています。二桁の原告団に向けて全力を上げましょう！

### 6 5 歳裁判の H P 開設

ホームページから署名もできます。多くの人に周知をお願いします。「6 5 歳裁判」でも検索できます。

<http://www.ne.jp/asahi/post/union/65/>

### 「支える会」第 2 回総会の案内

日時：2013年1月23日 13時30分

場所：弁護士会館（予定）

### <当面の日程>

○弁護士との打合せ

11 月 21 日 18 時 弁護士事務所

○第 1 3 回事務局会議

1 月 21 日 19 時 共同センター

○第 6 回裁判（口頭弁論）

1 月 23 日 10 時 東京地裁 527 号

○「支える会」第 2 回総会

2013年1月23日 13時30分

○東京総行動 2 月 15 日（金）

\* 郵政本社前：9 時 4 0 分

## 第5回裁判での原告の主張 <原告第4準備書面から>

被告は、郵政公社による任用とその民分化後の採用を区別しているが、第1準備書面4頁以下で詳論したとおり、就業規則の不利益変更や、解雇権濫用法理の類推適用を検討するに際しては、郵政公社時代からの勤務継続の事実を前提とすべきである。

この点に関して、去る2012年9月14日付最高裁上告受理申立不受理決定によって、2011年2月1日付広島高裁岡山支部判決(萩原事件)が維持された。

同判決は、以下の通り、期間雇用社員への解雇権濫用法理の類推適用の際の判断要素となる雇用契約更新への期待について、郵政公社時代の契約更新を勘案してこれを認めている。

これは、「公社から民間会社になることに伴い、萩原さんの雇用期間は民間会社となって以降の6ヶ月間のみであり、雇用が継続しているとは言えない。それゆえ、雇用が反復継続しているとはいえず解雇権濫用法理は適用されない。」との地裁判決を覆した、極めて重要な判決であり、この判決が最高裁でも維持されたことは重大である。

まず、萩原事件高裁判決は、期間雇用社員の業務は「正社員の補完ではなく、業務を主体的に支える要員である」ことを以下の通り認定した。

甲共13 7頁19行～

「このように、期間雇用社員は職員中の人数割合が大きな比重を占め、また、その勤続年数も相当年数あるのみならず、(中略)職務内容は概ね同様であり、補助的役割ではなく、業務を主体的に支える要員となっている。」

さらに、判決は、公社時代の契約更新の事実から、分民化以降の契約更新の期待を認めた。

甲共13 16頁5行～

「(前略)仕事の継続を望む期間雇用社員については、そのほとんどが契約更新されており、契約更新は常態化していたものと認められる。したがって、控訴人を含め、相当年数雇用関係の更新を重ねてきた期間雇用社員らにとって、被控訴人発足後半年を経過せず1回の更新がなされていない時期においても、契約更新の期待はきわめて強い」

そして、第1準備書面6頁で引用したとおり、原判決は、有期雇用職員についても、職務内容や業務上の役割ないし重要度が公社時代から変わっておらず、年休・賃金等労働条件が制度的に引き継がれた実態を以て、以下の通り、同事件控訴人について、雇用更新の合理的期待を有することを補強している。

甲共13 16頁11行

「公社時代から控訴人ら非常勤職員の職務内容や業務上の役割ないし重要度は変わっておらず、被控訴人においては、一方では正社員は公社時代の職員としての地位をそのまま継続しており、期間雇用社員についても、新たな雇入れの形式を採る一方、賃金、臨時手当や休暇、勤続年数等の待遇は制度的に引き継いでいるのであるから、上記公社から被控訴人への雇用関係の引き継ぎの形式により、契約更新の期待が起り得ずあるいは弱いものとみることはできない。なお、被控訴人の就業規則10条1項は雇用契約更新の可否について規定するが、その特にただし書きの内容に照らしても、期間雇用社員らにおいて、更新が不相当でない限り、更新されるべきものの期待を有するのは当然である。」

そのことに基づいて、以下の通り重要な判示がなされているのである。

甲共13 17頁12行～

「控訴人ら期間雇用社員において、契約更新について合理的期待を有することを考慮すれば、上記本文の規定(更新しないこと会社規定)をもって、更新の可否について被控訴人が自由裁量を有するなど解すべきではなく、ただし書きの要件を満たさない限り、雇止めをしても無効であって、雇用契約は更新されるものと解すべきである。」