



訴 状

2012年6月21日

東京地方裁判所民事部 御中

原告訴訟代理人 弁護士 長谷川 直彦

同 弁護士 萩尾 健太

当事者 別紙当事者目録記載のとおり

地位確認等請求事件

訴訟物の価額	金 426万9940円
貼用印紙額	金 2万7000円
予納郵券	金 6000円

請 求 の 趣 旨

- 1 原告は、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、2012年5月以降、本判決確定の日の翌日まで、
 - (1) 毎月24日限り月額 180,832円
 - (2) 毎年6月30日限り 46,920円
 - (3) 毎年12月10日限り 48,876円

およびこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え

- 2 被告は、原告に対して、110万円およびこれらに対する2012年4月1日以降支払済みまで年5分の割合による金員を支払え
 - 8 訴訟費用は被告の負担とする
- との判決並びに仮執行宣言を求める。

請 求 の 原 因

はじめに

1 本件訴訟の意義

本件の被告は、日本郵政公社が分割民営化された郵政各社の一つ、郵便事業株式会社である。郵政事業は、全国に張り巡らされた郵便網を活用し、庶民のための金融である貯金、簡易保険と郵便とが一体になった、庶民の生存権と表現・通信の自由の確保に必要な公共的事業であった。そのため、公共企業体とされてきたが、2007年10月1日、民営化され株式会社となった。そのもとで、それぞれの事業は分割され、従来、貯金と簡易保険に支えられていた郵便は、困難な経営を強いられるもとで公共性が切り捨てられるようになった。

そのしわ寄せが、これまで低劣な労働条件の下で郵便事業を担ってきた非正規の有期雇用労働者に及び、今般、65歳以上になったことを理由に、雇

い止めをされるに至ったのである。その人数は、実に13694名に及ぶ。

本件訴訟は、この「有期雇用労働者の定年制」という制度の矛盾を暴き、雇い止めされ使い捨てられた労働者の救済を求めるものである。

2 併合の上申

本件は、既に5名の原告が提訴をしている平成23年（ワ）第39604号地位確認等請求事件と、請求の趣旨および請求原因が同様であるから、訴訟の効率的な進行のために、前記事件と併合して審理されたい。

第1 当事者

1 原告

原告は、被告の従業員であり、郵政公社時代から郵便事業に従事してきた。原告は、期間雇用の非正規労働者であったが、2011年9月末まで、長期に亘り労働契約を反復更新してきた。

(1) 原告の労働契約の内容（甲G1）

① 採用年月日 2005年12月20日

② 期間の定め 当初は短期アルバイト、
2006年1月23日より、2カ月
2007年10月1日より、6カ月

③ 更新 22回

④ 賃金 各月末日締め翌月24日払い

(2012年1月度) 188,719円 (支給総額) (甲G2の1)

(2012年2月度) 175,515円 (同上) (甲G2の2)

(2012年3月度) 178,262円 (同上) (甲G2の3)

平均賃金 180,832円 (支給総額の平均)

⑤ 臨時手当

年末臨時手当 12月9日支払い 2011年 48,876円

(甲F2の4)

夏期臨時手当 6月30日支払い 2011年 46,920円

(甲F2の5)

⑥ 仕事の内容

尼崎支店での深夜時間帯での郵便物等の仕分け作業

- ・ 定形郵便物の区分機への供給、抜き取り作業
- ・ 定形郵便物や大型郵便物の差し立て作業
- ・ 定形郵便物のは束、解束作業

⑦ 労働時間

契約は、1日7時間 週35時間

勤務時間 22時から翌朝5時45分

超過勤務 有り

2 被告

被告は、日本郵政株式会社が100%株主、資本金1,000億円の巨大企業である。従業員数約100,979名(2011年3月31日現在)、主な事業所としては、全国に支社13、支店1110、集配センター2,536、お客様サービス相談センター1を擁している。主な事業内容は、郵便事業及び国内・国際物流事業である(甲共1)。

第2 原告の雇い止めに至る経緯

2007年10月1日に定められた被告の期間雇用社員就業規則10条2項では、期間雇用社員が「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」と定めていた(甲共2)。同就業規則附則2条には「第10条2項の規定は、平成22年10月1日から適用する」と記載されていた。

しかし、原告等期間雇用社員が最初の雇用契約時に渡されていた「期間雇用社員就業規則（抜粋）」（甲共3）には、同就業規則10条の記載はなく、2011年以前の「期間雇用社員雇入れ労働条件通知書」にも65歳以上は更新せずとの記載はなく（甲A1の1）原告は、その定めの内容を知らなかった。そのため、2010年8月末頃、被告は、期間雇用社員らに対して、「期間雇用社員が65歳に達した日以降の雇用契約の更新について（提案）」において（甲共4）、「十分な事前周知を行う趣旨から、6ヶ月間延期し、平成23年4月1日から適用することとする」とした。その結果、2011年10月1日からの期間雇用契約については、その後に65歳に達した者については、2012年4月1日以降の更新はせず、期間雇用社員である原告は、2012年3月31日での雇い止めを通知され（甲G3）、同日雇い止めとされた（以下「本件雇い止め」という）。

2011年9月30日、既に65歳に達した約14000名の期間雇用社員は雇い止めとされていた。

第3 本件雇い止めの違法性

しかし、本件雇い止めは、下記の通り違法・無効である。

1 就業規則の無効

本件雇い止めは、上記の通り、本件就業規則を根拠とするものである。

(1) 非正規への65歳定年導入の公序良俗違反

ア 本件就業規則10条は、原告ら非正規の期間雇用社員にも65歳定年を導入するものである。その根拠は、正社員及び再雇社員も65歳が定年であることとされている。

イ しかし、正社員は、年功で賃金額が上昇し、定年退職すれば退職金が支払われ、厚生年金も手厚いのに対して、原告ら期間雇用社員は、基本的に年功

で賃金が上昇することはなく、退職金も支払われず、厚生年金も少額である（甲共5）。

そもそも、能力に拘わらず一律に従業員を退職させる定年制は、年功による賃金の上昇と退職金の支給、厚生年金による退職後の生活の保障があつて初めて合理性が肯定されるものである。

欧米の雇用形態に見られるように、元来、将来に渡る雇用継続の保障のない非正規雇用者は、正規雇用者よりも、労働条件において優遇されねばならない。ところが、原告は、そのような配慮にまったく欠ける劣悪な条件下で働いてきた。そのような非正規労働者に対して、雇用時には存在せず、事前に周知もされていない事実上の「65歳定年制」を適用することは、バランスを欠いた措置であると言える。

ウ すなわち、菅野和夫「労働法」第八版410頁には以下の通り記載されている。

「定年制については、労働者の労働能力や適格性がいまだ十分に存在しているにもかかわらず、一定年齢到達のみを理由にして労働関係を終了させるもので、合理性が無くまた雇用保障の理念に反し、効力がないとする見解も存在する。

定年制は、従業員の雇用尊重を最優先課題とし、かつ年功による処遇（賃金・昇進）を基本とするわが国企業の長期雇用システムにおいて、年功による昇進秩序を維持し、かつ賃金コストを一定限度に抑制するための不可欠の制度として機能してきた。いいかえれば、定年は、労働者にとって、定年年齢における雇用の喪失という不利益のみならず、定年までの雇用保障や勤続年数による賃金上昇などの利益をも伴ってきた。したがって、定年制度を一要素とする長期雇用システムにおける雇用保障機能と年功的処遇機能が基本的に維持されている限り、同制度はそれなりの合理性を有するのであって、公序良俗違反にはあたらない。これに対し、企業の従業員に対する雇用尊重の基本方針が放棄され、かつ年功的処遇が能力主義・成果主義によって置き

換えられた場合には、定年は従業員にとっては格別のメリットのない制度と化し、合理性を失うこととなる。」

エ 他方で、年功的処遇ではない非正規職員については、通常、定年は観念されてこなかった。労働能力がある限り働き、労働に不適切と判断された場合には契約が更新されず雇い止めになる、というものであった。

オ 加えて、郵政の職場においては、

a 原告の従事してきた尼崎支店の郵便内務作業は、兵庫県内の地域区分業務を受け持っているので正確で効率的な区分け作業を行うためには、全国の市や郡について熟知している必要がある、かつ自地域（尼崎支店が受け持つ兵庫県内の地域）内の市町村については字名まで熟知している必要がある。そのためには、何よりも経験が重要となる業務である。

b 65歳以上であっても上記のように経験・熟練が業務に生かされるし、65歳以上になると突如そうした能力が失われる、というものではない。逆に、それぞれ経験の積み重ねがスキルを高める業務なのである（甲共5）。

カ なお、高年齢者雇用安定法9条は、65歳未満の定年が定められていた場合、その引き上げの他、継続雇用制度の導入、当該定年の定め廃止をなすべきことを決めており、65歳定年を積極的に容認する根拠とはならない。また、同条は、通常定年の定めがある正規労働者を想定した規定であり、期間雇用社員を想定した規定とは言えない。

キ 従って、被告期間雇用社員の65歳定年制は、合理的根拠もなく一律に雇用契約上の地位を奪うものであるから、憲法27条の勤労権の保障の趣旨に照らして、公序良俗違反であり、本件就業規則10条は無効である。

(2) 雇用対策法違反の年齢差別

雇用対策法第10条は「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、

その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」として、年齢制限を禁止している。

厚生労働省令は、その例外事由として「期間の定めのない契約」の場合を3号イ、ロで挙げている。逆に言えば、有期雇用契約の場合には、採用の年齢制限は原則として認められない、ということである。それは、有期雇用契約の場合、年齢に関係なく、応募した労働者の技能などで採用の可否を判断すべきとの趣旨に立つものである。

そして、有期契約の更新は、新たな契約の締結による採用と観念され、被告においては**実際**にそのようにして運用されてきた（甲G4）。ところが、本件就業規則10条は、65歳以上の有期雇用社員の有期契約の更新を否定するものであるから、採用の年齢制限であると言える。

よって、本件就業規則10条は、雇用対策法10条に反して違法・無効である。

2 解雇権濫用法理の類推適用

既に述べたとおり、原告の有期雇用契約は、長期間に亘って反復更新されてきた。すなわち、原告につき22回である。

そのもとで、原告は雇用の継続を前提として生活設計を組み立ててきた。原告に就業規則10条2項の規定が周知されていなかったことを、2010年8月末ころに被告も認めたことは、既に述べたとおりである。

しかも、10条2項には、「会社の都合による特別な場合のほかは」雇用契約を更新しない、と記載されており、「会社の都合」により更新することが規定されているのである。実際に、広島呉支店では、更新されている例もある。

よって、原告は雇用継続の合理的期待を有していたのであり、その点では原告の有期雇用契約は期間の定めのない契約と実質的に異ならない。ゆえに、解雇権行使を、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認め

られない場合は、権利濫用として無効とするという解雇権濫用法理を類推適用し得る（なお、年功による賃金上昇も退職金も年金もない点では期間の定めのない契約と異なることは前述の通りである）。

なお、通達（昭和22年7月29日基収2649号）では、定年も解雇であって解雇予告が必要であるとされている。

そして、前述した就業規則による有期契約職員への65歳定年制導入の不合理性や、それが雇用対策法の年齢制限禁止に抵触しうることなどから、就業規則10条についてはそれらの見地を盛り込んで解釈すべきであり、個々の65歳以上の職員について「業務の性質、業務量の変動、経営上の事由等並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して検討し、更新が不適切と認めたとき」以外には、雇い止めをなすことは、社会的相当性を欠き、解雇権濫用法理に反して無効となるのである。

しかし、そうした社会的相当性については、被告からはなんら主張されたことはない。

むしろ、現在、例えば、船橋支店で80名が辞めさせられたため、業務が回らず、40名募集しているが、超勤が多く、殆ど人が集まらない上に割に合わないために辞めていく、という状況になっている（甲共6）。また、越谷支店では募集しても人が集まらないために65歳を理由に雇い止めした人を再度雇用している。本件雇い止めの不合理性は明らかである。

第4 原告の請求

（1）地位確認および未払賃金の請求

よって、原告は、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、および請求の趣旨2項記載のとおり本訴訟確定までの未払賃金の支払いを求める。

(2) 損害賠償請求

ア 精神的損害

原告は、上記の本件被告による雇い止めにより、雇用継続への合理的期待を侵害された。この期待の侵害は精神的損害としての側面も有する。原告は、雇用継続への期待を打ち碎かれて雇い止めをされたことにより郵便事業を支えてきた熟練労働者としての誇りは傷つけられ、将来への不安にさいなまれ、生活苦にあえがねばならなくなったからである。

こうした屈辱感、失望感を味わうという重大な精神的苦痛を金銭に評価すると、少なくとも各自金100万円を下らない。

イ 弁護士費用

また、被告は本訴訟の代理人を弁護士萩尾健太、弁護士長谷川直彦に依頼せざるを得なくなった。その弁護士費用のうち、上記100万円の1割程度は被告の違法行為と相当因果関係を有する損害と考えるべきである。

ウ 損害賠償の請求

したがって、原告は、被告に対し、金110万円の支払いを請求する。

第5 結語

よって、原告は、被告らに対し、請求の趣旨記載の請求をなす。

以上

添 付 書 類

- | | |
|-------------|------------------------|
| 1 訴状副本 | 1 通 |
| 2 甲号証写し | 1 通 (ただし甲共の提出は併合の結果如何) |
| 3 履歴全部事項証明書 | 1 通 (追完予定) |
| 4 訴訟委任状 | 1 通 |

当事者目録

〒532-0033 大阪府大阪市淀川区新高4丁目11-3-204
原告 濱 穰

〒105-0003 東京都港区西新橋1丁目9番8号
南佐久間町ビル2階 むさん法律事務所
TEL03-5511-2600 Fax03-5511-2601
原告訴訟代理人弁護士 長谷川 直 彦

(送達場所)

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町4-23
渋谷桜丘ビル8階 渋谷共同法律事務所
TEL03-3463-4351 Fax03-3496-4345
原告訴訟代理人弁護士 萩 尾 健 太

〒100-8798 東京都千代田区霞が関一丁目3番2号
被告 郵便事業株式会社
代表者 代表取締役 鍋 倉 眞 一