収　入 印　紙

訴　　状

２０１２年１２月２５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１２，７８５，６１８円
貼用印紙額	金　　５９，０００円
予納郵券	金　　６，０００円

請　求　の　趣　旨

1　原告らは、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、原告齋藤康正に対し、２０１１年１１月以降、本判決確定の日の翌日まで、

（1）毎月２４日限り月額　１８７，８４３円

（2）毎年　6月３０日限り　４５，６２８円

（3）毎年１２月１０日限り　４６，１９２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

3　被告は、原告石澤浩に対し、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　２５８，４１８円

（2）毎年　6月３０日限り　７２，４９１円

（3）毎年１２月１０日限り　７８，３６３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

4　被告は、原告齋藤康正に対して、１１０万円およびこれらに対する２０１１年１０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

5　被告は、原告石澤浩に対して、各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

6　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、既に合計７名の原告が提訴をしている平成２３年（ワ）第３９６０４号、平成２４年（ワ）第９０５２号、平成２４年（ワ）第１７９２１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、前記各事件と併合して審理されたい。

第１　当事者

１　原告齋藤康正

原告齋藤康正（以下「原告齋藤」という）、原告石澤浩（以下「原告石澤」

という）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。原告らは、期間雇用の非正規労働者であったが、原告齋藤は２０１１年９月末まで、原告石澤は２０１２年３月末まで、長期に亘り労働契約を反復更新してきた。

２　原告らの労働契約の内容

（１）原告齋藤の労働契約の内容

①　採用年月日　１９９５年１１月１５日

②　期間の定め　６ヶ月

③　更新　　３１回

④　賃金　各月末日締め翌月２４日払い

（２０１１年7月度）１８１，４２０円（支給総額－通勤費）（甲Ｈ２の１）

（２０１１年8月度）１９５，５２０円（支給総額－通勤費）（甲Ｈ２の２）

（２０１１年9月度）１８６，５９０円（同上－清算）　（甲Ｈ２の３）

平均賃金１８７，８４３円

⑤　臨時手当

年末臨時手当　１２月１０日支払い　２０１０年　　４６，１９２円（甲Ｈ２の４）

夏期臨時手当　６月３０日支払い　　２０１１年　　４５，６２８円（甲Ｈ２の５）

⑥　仕事の内容

千葉支店第一郵便課にて、郵便内務作業、その他これに付随、関連する業務

⑦　労働時間

契約は、１日７時間　週３５時間

（２）原告石澤の労働契約の内容（甲Ｉ１）

① 採用年月日　　２００７年4月９日

② 期間の定め　　６ヶ月

③ 更新　　９回（途中ＪＰエクスプレスで契約　１回あり）

④ 賃金　各月末日締め翌月２４日払い

（２０１２年1月度）２３６，５６９円（支給総額－通勤費）（甲Ｉ２の1）

（２０１２年2月度）２７５，６１０円（同上）　　（甲Ｉ２の2）

（２０１２年3月度）２６３，０７６円（同上）　　（甲Ｉ２の3）

平均賃金　２５８，４１８円（支給総額の平均）

⑤ 臨時手当

夏期臨時手当　6月３０日支払い　２０１１年　７２，４９１円

（甲Ｉ２の４）

年末臨時手当　１２月９日支払い　２０１１年　７８，３６３円

（甲Ｉ２の５）

⑥ 仕事の内容

豊中支店での「ゆうパック」の配達

郵便物の配達の応援

⑦ 労働時間

契約は、１日６時間　週３６時間

勤務時間　１４時から２１時１５分（途中休憩４５分有り）

超過勤務　有り

３　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２０万９０００名(２０１２年7月１日現在)、主な事業所としては、全国に支社１３、郵便局約２４，０００を擁している。主な事業内容は、郵便業務、銀行窓口業務、保険窓口業務、印紙の売りさばき、地方公共団体からの受託業務、前記以外の銀行業、生命保険業及び損害

保険業の代理業務、国内・国際物流業、不動産業、物販業などである（甲共３５）。

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Ｉ１）、原告らは、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日までに６５歳に達した者については、同年４月１日からの期間雇用契約については、同年１０月１日以降の更新はせず、期間雇用社員である原告齋藤は、同年９月３０日での雇い止めを通知された。

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た。

また、その後２０１２年４月１日までに６５歳に達した者については、２０１１年１０月１日からの期間雇用契約については、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石澤は、２０１２年３月３１日での雇い止めを通知され（甲Ｉ３）、同日雇い止めとされた（以下「本件雇い

止め」という）。

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っ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、原告らは、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　原告齋藤の従事してきた千葉支店の郵便内務作業は、千葉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り、かつ自地域（千葉支店が受け持つ千葉県内の２６、２８、２９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　原告石澤の従事してきた豊中支店の“ゆうパック”の配達は、担当地域の熟知、お客様との信頼関係の構築が必要である。そのためには、何よりも経験が重要となる業務である。配達に携わる被告職員は、一坦会社を出ると、

被告会社を代表する“顔”なのである。

ｃ　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、当該定年の定めの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、その年齢にかかわりなく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る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Ｉ４）。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。

（3）不利益変更法理の適用による就業規則の無効

前述のように、原告らの雇用は、公社時代からの雇用を引き継いだものである。ゆえに、原告根元以外の原告らの雇用時には「６５歳定年制」は存在しなかったのである。

よって、原告根元以外の原告らに対する就業規則の制定による「６５歳定年制」の導入は、労働条件の不利益変更であって、不利益変更法理による規制を受ける。

この点について、本件は、新たな就業規則の作成の場合であるが、公社時代にも別の就業規則はあったのである。そして、不利益変更法理を判示した１９６８年１２月２５日最高裁大法廷判決（秋北バス事件）は「新たな就業規則の作成または変更によって」労働条件を変更する場合について不利益変更法理を定立しているのであるから、新たな就業規則の作成の場合も同法理の規制を受けると言える。

さらに、１９９７年2月２８日最高裁第二小法廷判決（第四銀行事件）は、就業規則変更の合理性の判断要素について、以下の通り判示した。

「就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」

そして、従来の労働条件の変更であることや、従来の判例法理を変更しないとして立法された労働契約法１０条が「・・・合理的なものであるときは」と規定していることからすれば、その合理性の立証責任は、原則として使用

者側にあると言える。

また、前記の「他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等」には、労働基準監督署への届出（労基法８９条）および労働者代表からの意見聴取（労基法９０条）が含まれることが、労働契約法１１条によって確認された、というのが通説である（菅野昭夫「労働法」８版１１９頁）。

加えて、変更後の就業規則を労働者に周知させることが必要である。この点については、従来の判例法理を変更しないとして立法された労働契約法１０条が「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ」と規定していることからすれば、就業規則の変更（本件においては作成）の当時に就業規則を労働者に周知させていなければならない。

本件の就業規則の作成も、こうした基準で判断されなければならない。

この点について、以下に検討すると、

①「就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度」は、従来雇用契約を更新されてきた者が一律雇い止めとなるのであるから、甚大である。

②「使用者側の変更の必要性の内容・程度」は専ら被告が主張すべきことだが、６５歳定年適用後の各職場で仕事が回らず混乱している状況からすれば、変更の必要性が一切認められないことは明らかである。

③「変更後の就業規則の内容自体の相当性」が認められないことについては、「非正規への６５歳定年制導入の公序良俗違反」や「雇用対策法違反の年齢差別」で記載した通りである。

④「代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」については、定年の代償措置たるべき退職金や厚生年金その他関連する他の労働条件の改善状況が全くなされていないことも、既に述べた通りである。

⑤「労働組合との交渉の経緯」については、おって主張する。

⑥「他の労働組合又は他の従業員の対応」すなわち、労働者代表からの意見

聴取については、いずれの職場でも労働者代表選出について、原告らには全く知らされていなかった。適正な選出はなされていないものと考える他ない。

⑦「同種事項に関する我が国社会における一般的状況等」については、非正規雇用労働者に定年を設けることは一般的ではなく、むしろ雇用対策法に違反する。

⑧「変更後の就業規則の周知」については、変更当時なされていない。

以上から、本件就業規則の作成は、原告らの労働契約の内容となってその労働条件を変更する効力は有しないと解するべきである。

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。

そのもとで、原告らは雇用の継続を前提として生活設計を組み立ててきた。原告らに就業規則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、原告らは雇用継続の合理的期待を有していたのであり、その点では原告ら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、２０１１年においては、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　原告らの請求

（１）地位確認および未払賃金の請求

よって、原告らは、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、３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

原告らは、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。

原告らは、雇用継続への期待を打ち砕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、原告ら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、原告らは、被告に対し、請求の趣旨４、５項記載のとおり金各１１０万円の支払いを請求する。

第５　結語

よって、原告らは、被告に対し、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

〒２６３－００５２　千葉県千葉市稲毛区あやめ台２－２２－２０７

原告　齋　藤　康　正

〒５６３－００２４　大阪府池田市鉢塚３丁目１４番－２４－３０１号

原告　　石　澤　　浩

〒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

℡03-5511-2600　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

℡03-3463-4351　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