

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

原告 丹羽 良子 他6名

被告 郵便事業株式会社

第三準備書面

2012年8月9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

同 弁護士 長谷川 直 彦

はじめに 柱書きについて

原告らが被告関東支社管内又は同東京支社管内の支店に勤務していた者であること、及び原告らの勤務先支店については認める。

第1 関東支社及び東京支社の両管内の支店に共通の事情について

1 民分化に伴う指示

旧公社関東支社及び旧公社東京支社の行為であるから、不知

2 期間雇用社員就業規則第10条2項の運用について

関東支社及び東京支社の行為であるから、不知。

後述するように、65歳定年の適用時期の変更についての各期間雇用社員への周知は、十分には行われていない。

第2 関東支社に共通の事情

1 1について

第1段落は、関東支社から指示文書を発した理由についてであり、不知。

甲共3号証が2008年9月に配布されたことは、不知。

なお、本件規則第10条2項が省略されていることを被告も認めたことは、重要である。

2 2について

原告らが、甲共3号証が、原告らが雇用契約時に渡された書面である、と主張したのは、これまで述べてきたとおり、被告においては、契約の更新は、あらたな契約締結の形で行われるため、その「更新」の際に渡された書面である、という意味である。よって、事実誤認ではない。

第3 原告丹羽について

1 原告丹羽の経歴等

(1) 旧会社における採用について

原告丹羽が、「予定雇用期間が満了する毎に、同郵便局に採用され」との記載は重要である。実質的には、予定雇用期間による期間雇用であったと言える。

(2) 被告における採用

郵便業務の承継については認める。

被告は、「原告丹羽は同支店で新規に期間雇用社員として採用された」と主張する。

しかし、この採用は、民分化による会社の形態の変化により、形の上では「新規採用」とされたが、その業務内容・労働条件は、公社時代となんら変わることがなかった。原告らは、出勤して、昨日と同じように業務を行うだけのことであり、実態としての民分化以前と民分化後の雇用関係は、まさに「一連のもの」で

あった。

契約の更新については、認める。

(3) 被告佐野支店における原告丹羽の担当業務

被告佐野支店の正確な人数は不知。

被告は、丹羽の業務を「原告丹羽の日常業務は、『運送業務』及び『開函業務』であった」と主張する。

しかし、原告丹羽の業務は、被告準備書面(1)に対する反論に詳述したように、「運送業務」と「開函業務」だけではなく、「ゆうパック配達業務」、「コンビニ関連業務」及び「スターバックス・ソフトバンクからの集荷」も、そのコースに当たった時には、必ず、行う業務であった。

(甲A5「コンビニエンスストアの集可時間」、甲A6「業務メモ」)

(甲A9「コンビニ受け取りゆうパックの入力フロー及び配達完了未入力画面イメージ」)

(4) 雇い止めの経緯

原告丹羽の生年月日等の事実については認める。

2 期間雇用社員就業規則の周知について

(1) 旧公社佐野郵便局における周知について

ア 佐野郵便局における、民分化に伴う周知

民営化週報の配布の事実を認める。

2006年8月ころまでに、原告丹羽は、甲共10号証を渡されて非常勤職員の待遇について説明は受けたが、それは、旧公社時代の任用行為とは異なる、という説明を受けただけであり、65歳定年についての説明は受けていない。甲共10にも、65歳定年については記載されていない。

イ 期間雇用社員就業規則の周知がなされていないこと(民分化以前)

2007年ころ、原告丹羽に対して意向確認がなされ、原告丹羽が、民分化後、被告佐野支店で働くことを希望した事実は認める。

被告は「佐野郵便局では、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。原告丹羽が所属する郵便課にも、備え付けていた」と主張する。

しかし、原告丹羽の所属は郵便課ではない。原告丹羽は「被告の期間雇用社員就業規則（案）」が備え付けられていたことを知らない。よって「各職員が自由に参照できる状態」については否認する。

また、原告丹羽は、佐野郵便局に、労働者代表というものが存在することも知らなかった。従って、その「労働者代表」に、上記就業規則（案）が交付されたことも知るはずがない。

●求釈明 佐野支店に置ける労働者代表はだれか、どのような経緯で選任されたのか、明らかにされたい。

(2) 被告佐野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について（民分化直後の周知）

被告は、雇入労働条件通知書を原告丹羽に手交し「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」と主張するが、否認する。

雇入条件通知書には、「期間雇用社員就業規則第9条から第10条」と記載されているのみで、第10条2項の文言は記載されていなかった（乙A1の2）。

被告は、就業規則につき「2階第二集配営業課の課長席の前、または課長代理席の前の台の上にある出勤簿の隣に備え付けてあった」と主張する。

しかし、「2階の二集課長の課長席」は、区分函が並ぶ、郵便課の広い作業場の一画にあり、「課長席の前」は空間であり、就業規則を置いておけるような場所などない。「課長代理席」は1階のことと思われるが、代理席前の細長い机の上は、出勤簿・分担簿・コンビニ配送用の書類等々が、机いっぱい寝かせて置いてあり、それでも置ききれずに、隣に背の高い、前の台よりは小さい机が置い

であったほどである。とても、就業規則などという、日常業務には必要のないものを置いておける空間的余裕はなく、置いてあったのであれば目に留まらないはずがない。

また、この場所付近は、出・退勤手続き、書留等の受領手続き、PC出力・コンビニ小包受領、携帯端末受領・返還手続き、小包受領証綴届け手続き、郵便車・ポストの鍵受領・返還手続き、業務記録簿提出、超勤簿記入等々のため、社員で混雑する場所である。社員が日に何度も使う場所であり、原告丹羽も、出退勤時、一つのコースに出る時、帰った時等、日に何度も立ち寄っていたが、就業規則など見たこともない。

他に、その奥の課長代理席付近には、ブックエンドに、黒い表紙の書類が何冊も立てて置いてあったが、これは、課別、正社員・非正規社員別の勤務指定表綴りであった。原告丹羽は、指定表に押印したり、新指定表を閲覧したり、指定表を確認したりするために、よく、その場所を使ったが、そこでも、就業規則などは見たことがない。

すなわち、2か所のどちらかの場所に、就業規則が置いてあったとの、被告の主張は、信じられない。

また、被告の「2階第二集配営業課の課長席の前、または課長代理席の前の台の上にある出勤簿の隣に」という主張の、「または」との文言は、被告自身の確信の無さを証明するものである。真に、就業規則が置いてあったのなら、その置き場を特定できるはずだからである。

イ 経過措置延期の周知

第2段落の説明の事実は認める。

第3段落で、被告は、「この際も、原告丹羽は、『話は聞きました』と述べるにとどまり、具体的に異議をとどめてはいない」と主張する。

この時の原告丹羽の気持は、「わかりました」とか「了解しました」と答えたら、本件雇止めを了承したと誤解されると思い、「あなたが、そのことを言ったことは聞き措きました」と言う意味で「話は聞きました」と言ったものである。

この時、原告丹羽は「誤解されないように、注意深く答える」ことを強く意識したことをはっきり覚えている。この発言が、この周知の内容を了解したものでないことは言うまでもない。

ウ 最後の契約締結時における周知

平成23年2月25日付「期間満了予告通知書」（甲A4）には、いままでの通知書にはない「4 その他」の記載があり、そこには、「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いません」と記されていた。

原告丹羽は、これを受けて、佐野支店宛での、2月26日付「抗議文並びに申し入れ書」を提出し、異議を申し立てた。（甲A10「抗議並びに申し入れ書」）

エ 雇い止め予告通知書の交付

概ね認める。

オ 退職通知書の交付

概ね認める。

(3) 労働組合を通じた周知

原告丹羽は、遅くとも2008年3月18日以降は、ユニオンの組合員であったことは認める。

被告は「さらには、ユニオンの副支部長、地本執行委員まで歴任していたのであるから、当該労働組合を通じ、期間雇用社員就業規則第10条2項の趣旨は十分承知していた」「むしろ、役員だったということであれば、他の組合員に周知する側であった可能性すらあるのである」と主張する。

しかし、原告丹羽は、郵政ユニオンにおいて、加盟から現在に至るまで終始一貫、一ユニオン員の立場であった。勿論、郵政ユニオンの地本執行委員であったこともない。従って、地本執行委員会に出席することはなく、地本単位の会議も

ほとんどなく、従って、「他の組合員に周知」する機会はなかった。

原告丹羽が所属する、郵政ユニオン栃木支部は、構成員二人であるから、自動的に「副支部長」になっていたことは、本準備書面作成に際して初めて知った。佐野支店ではただ一人の郵政ユニオン員であったから、必然的に、佐野分会長ではあった。しかし、栃木支部には、定期会議もなく、更に、栃木支部の非正規社員は丹羽一人であるから、ここでも、「他の組合員に周知」することは不可能であった。

被告が、何を根拠として、このような事実を反する主張をするのか、理解に苦しむ。

原告丹羽がこの就業規則による65歳定年のことを知ったのは、2010年8月の延期措置周知の際である。

原告丹羽は、郵政ユニオンから、期間雇用社員就業規則10条2項について、「就業規則に、65歳定年制が導入された」ことの不当性を知らされたのは、その後のことである。ただし、郵政ユニオンから正式に個別に詳細に説明されたことはない。

3 雇用継続の期待があること

(1) 期間雇用社員就業規則の存在を知らずに雇用契約を締結したこと

被告は、「原告丹羽と被告との契約は、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、原告丹羽もこれを承知して、期間雇用社員としての契約を締結した。この際、原告丹羽は、異議をとどめていない」と主張する。

しかし、原告第一準備書面15頁に記したように、この時手交された雇入条件通知書には、「期間雇用社員就業規則第9条から第10条」と記載されているのみで、第10条2項の文言は記載されていなかった。また、前述のように、そこに置いてあったと被告が主張する佐野支店内の場所を、被告は特定できない上、2階については、置ける場所自体がなく、1階の課代席前の机は、到底、就業規則を置くスペ

ースはなかった。更に、頻繁にそこを通り、その上の書類等を使用する原告丹羽も、一度として、被告の言う就業規則を見たことがない。よって、原告丹羽が、10条2項の内容を知り得なかったことは明らかである。

従って、第10条2項の内容を知らず、就業規則を見ることのできなかつた丹羽には、この時点において、「異議をとどめる」ことは不可能であった。

また、被告は、「平成22年8月26日、経過措置が6か月延長した際にも、その旨、説明したが、原告丹羽は、異議をとどめず、その直後の同年10月1日の契約においても異議をとどめていない」と主張する。

しかし、それは、異議を留めれば契約が更新されない危険があったためであり、原告丹羽は、意思の自由を侵害されていたと言える。実際、原告丹羽は、2009年8月における勤務日数、勤務時間の短縮に関する意向調査の際、調査用紙の回答欄に「労働条件の変更に異議を留めて、雇用契約を更新します」と書き加えて、それを選択して回答したところ、総務課長に呼び出され、書き加えた部分の抹消を求められたため、止むなく抹消した（甲A11）。さらに、労働条件の変更に「応じない」と回答しても雇用は継続されるかと質問したところ、総務課長から「（雇用は）あり得ない」と言われたため、やむなく「変更に応じます」を選択して、余白に「ただし、労働条件の変更に對する異議は留保します」と記入して提出した。ところが、再度総務課長から、加筆部分を削除しないと受け取らないと言われたため、やむなく抹消して提出したことがある。この経験から、異議を留めれば契約が更新されない、と考えざるを得なかつたのである。

また、65歳定年には例外条項もあり、定年がどの程度適用されるのか、2010年の時点では明らかではなかつた。さらに、原告丹羽は、上記「ウ 最後の契約締結時における周知」の項で言及したように、2011年2月26日付「抗議並びに申し入れ書」の中で、明確に、「私は、雇止めを認められません。私の働く権利を奪い、生命を危うくするこの通告に抗議し、雇止めの撤回を要求します」と明言している。

更に、2011年4月19日には、郵政ユニオン栃木支部から、原告丹羽の所属する、宇都宮支店支店長宛て文書において、「『期間満了予告通知書』の『4 そ

の他』の項目を削除すること」を申し入れている。

(甲A12「『65歳以上を理由とした期間雇用社員の雇止め』に関する要求」)

原告丹羽は、この仕事を失えば、生活が成り立たなくなるのであるから、上記「抗議並びに申し入れ書」にも記した通り、被告が、いかに主張しようと、この雇止めを了承するはずがない。

(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

被告は「原告丹羽は、被告佐野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。また、上記のとおり原告丹羽は、ユニオンの地本執行委員まで歴任していたのであるから、むしろ、役員だったということであれば、他の組合員に周知する側であった可能性すらあるのである」と主張する。

しかし上記2(3)に詳述したように、就業規則は佐野支店の、被告主張の場所にあったとは到底思えず、原告丹羽が、労働組合から、就業規則の中に65歳定年制が盛り込まれたということを周知されたことはなく、2010年8月以降、わかってきたというのが真相である。また、原告丹羽が、郵政ユニオン地本執行委員であったことは一瞬たりともないのであり、被告が「執行委員まで歴任していたのであるから」と、見てきたかのように堂々と虚偽を書くのには、驚きを通り越して、唾然とせざるを得ない。

(3) 年休の取得状況

被告は「原告丹羽は、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31日であったが、同年9月30日までの間にこれをすべて消化している。従って、原告丹羽には、雇用契約の期待が遅くともこの時点においては全くなかった」と主張する。

しかし、年休を完全に取らせることに気を使っていたのは、むしろ、支店のほうである。原告丹羽らの年休消化は、支店主導の下に行われた。

小野課長代理は、2010年7月頃、原告丹羽に対して、勤務指定表に付箋を付けて、年休が18日残っていることを周知し、それを消化するよう、暗に、促した。

(甲A13 課代の付箋付き勤務指定表)

これ以前にも、原告丹羽は、「勝手に入れるのは止めて下さい」と、竹沢統括課長代理に申し入れていたにもかかわらず、年休を指定され続け、年休がマイナスになってしまったことがあった。

ことほど左様に、佐野支店では、支店側が年休を勝手に指定するなど、コントロールしていたのである。

また、年休取得を、原告らに、雇用契約継続の期待がなかったことの根拠とするのは間違いである。原告丹羽や、後述する各原告らは、雇用継続を強く望んでおり、その意思を書面や口頭で表明している。原告丹羽については、郵政ユニオン栃木支部から雇用継続を求める要求書を提出しているし(甲A14)、原告丹羽自身、郵政ユニオンの指令でストライキまで決行していたのである。

(4) 小活 (ママ)

被告は「以上のとおり、原告丹羽には雇用継続の期待がない」と主張する。

しかし、以上、論証してきたように、原告丹羽が、雇用継続の期待権を有することは明白である。

4 期間雇用社員就業規則第10条2項前段の例外の適用について

佐野支店における例外の適用については不知。

第4 原告深尾について

1 原告深尾の経歴等

(1) 旧会社における採用について

原告丹羽について記載したことと同様である。

(2) 被告における採用

原告丹羽について記載したことと同様である。

(3) 被告千葉支店に置ける原告深尾の担当業務

被告千葉支店の正確な社員数については不知。その余は認める。

(4) 雇い止めの経緯

原告深尾の生年月日等の事実については認める。

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 千葉郵便局における、民分化に伴う周知

原告丹羽について記載したところと同様である。

イ 期間雇用社員就業規則の周知

原告丹羽について記載したところと同様である。

●求釈明 被告千葉支店の労働者代表はだれか、どのような経緯で選任されたのか、明らかにされたい。

(2) 被告千葉支店における周知について

ア 被告による採用における周知

被告は、雇入労働条件通知書を原告深尾に手交し「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」と主張するが、否認する。

雇入条件通知書には、「期間雇用社員就業規則第9条から第10条」と記載されているのみで、第10条2項の文言は記載されていなかった(乙B1の3)。

就業規則は、誰でも閲覧可能な状態になったこと、1階郵便窓口課の計画席後のガラス棚に備え付けてあった、ということは否認する。原告深尾は電話班である

ため、苦情への対応のため、いろいろなものを調べたことがあり、ガラス棚のところも探したこともあるが、就業規則は見たことがない。

原告深尾は、月給制に改められたことはないので、そのことについて説明を求めたことはない。

イ 経過措置延長の周知

被告が65歳定年の件を明らかにしたのは2010年8月であり、原告深尾は、それまでは就業規則10条2項を知る由もなかった。

この時は、管理者が「期間雇用社員の皆さんへ」を読み上げるだけであり、初めて聞いたこともあり、原告深尾個人が異議を述べられる状況ではなかった。

ウ 最期の契約締結時における周知

この際、原告深尾は、口頭で異議を述べている。

また、被告が期間雇用社員雇入通知書を作成し交付しているのみであり、雇用契約を更新しない旨合意して署名、押印したことはない。

エ 雇止め予告通知書の交付

2011年8月17日の経過は、詳しくは次のとおりである。

原告深尾が離席している間に、酒井業務企画担当課長から電話スタッフを通じて「雇止予告通知書」を3階まで取りに来るようにとの伝言があった。原告深尾は席に戻り、同担当課長に「首切りの通知書を取りにこいとはなにごとだ。」「受け取ってくださいといって持ってくるのが筋ではないのか？」と述べた。

すると、担当課長は、10分ぐらいして部下を1人を連れて通知書を持って来て、文面をそのまま読んだ。

原告深尾は

1. 会社は就業規則で定めたといっているがその事実も知らされていない。
2. 65歳で契約を更新しないのは 雇用関係法違反であり違法性ある就業規則は効力を持たない。

3. 会社の原告深尾への査定は最高のランクであり、会社が業務遂行能力を認めている。

として、承服できないので検討し更新をするよう求めた。

これに対し、課長はなんら反論することなく帰っていった。

(甲B8 8月30日付原告深尾の申入れ書)

オ 退職通知書の交付

原告深尾が退職通知書を2011年9月30日に受領したことは認める。

(3) 労働組合を通じたの周知

原告深尾が、2007年12月4日以降は、ユニオンの組合員であったことは認める。しかし、地本執行委員は経験していないので、これに反する被告の主張は誤りである。原告深尾は、2010年8月に期間雇用社員就業規則第10条第2項について被告から知らされた後に、ユニオンから、同条項が違法なものであることを、初めて聞いた。

3 雇用継続の期待があること

(1) 期間雇用社員就業規則10条2項の存在を知らずに雇用契約を締結したこと

前述の通り、原告深尾は、2007年10月1日の時点では、65歳定年について承知していなかった。

また、2010年8月の時点で異議を述べなかったのは、異議を留めれば契約が更新されない危険があったためであり、意思の自由を侵害されていたと言える。また、65歳定年には例外条項もあり、定年がどの程度適用されるのか、2010年の時点では明らかではなかった。前述のように、2011年2月の時点では、原告深尾は口頭で異議を述べている。

(3) 年休の取得状況

上記書面15Pに契約更新の合理的な期待は存しないとし、その証左として原

告らが年次有給休暇をほとんど消化したとしている。

しかし、被告が退職を迫った2011年9月には、休暇は原告らが届け出たものでなく被告が一方的に指定してきた、というのが、当時の事実経過である。

それを示す物証として、原告深尾の「勤務指定表」（甲B9）がある。これは会社の作成によるもので、PCを使って印刷されている。既に年休が不動文字で書き込まれていた。この表に基づき休暇の届けを原告らに会社は指示しているのである。

また、これが両原告の上司のみのものでなく 被告の指示によるものであることを示すものとして 平成23年5月23日付会社書面「期間雇用社員が65歳に達した日以後の雇用更新を行わない運用に関する指示」と題する書面で「9月30日までに消化しきれよう、計画的な取得を促進してください。」（甲共32）

としている。この指示により会社が年休を原告に指定してきたのである。

（4）小活（ママ）

争う。原告深尾には雇用継続の期待が認められる。

4 期間雇用社員就業規則第10条2項前段の例外の適用について

被告千葉支店における例外の適用については不知。

なお、コールセンター業務は、被告千葉支店で引き続き行われている。組織変更で、郵便企画課になっただけである。これに反する被告の主張は否認する。

第5 原告向山について

1 原告向山の経歴等

（1）旧会社における採用について

原告丹羽について記載したことと同様である。

（2）被告における採用

原告丹羽について記載したことと同様である。

(3) 被告花見川支店における原告向山の担当業務
人数については不知であるが、その余は認める。

(4) 雇い止めの経緯
原告向山の生年月日等の事実については認める。

2 期間雇用社員就業規則の周知について

(1) 旧公社花見川支店における周知について

ア 花見川郵便局における民分化に伴う周知状況

たしかに、郵政公社の民分化については書面で云っている通り、「民営化週報」等の資料により知っていたことは認める。

さらに、被告は、郵政公社の民分化に伴って2006年8月ごろまでに原告向山を含めた非常勤職員を集めて「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、旧公社時代の任用行為と異なる、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。」と主張する。

しかし、就業規則、雇用問題に関する説明で、原告向山を含め非常勤職員が集められたことは、原告向山は、全く記憶にない。

イ 期間雇用社員就業規則の周知（民分化以前）

原告丹羽について記載したことと同様である。

●求釈明 被告花見川郵便局の労働者代表はだれか、どのような経緯で選任されたのか、明らかにされたい。

(2) 被告花見川支店における周知について

ア 被告による採用における周知

雇入労働条件通知書については、原告丹羽について述べたところと同様である。

就業規則が「誰でも閲覧可能な状態にあった」ことは否認する。就業規則が課長席付近に備え付けているとの報告もなく、原告向山は、就業規則の存在自体を知らなかったから、閲覧不可能であった。

原告向山は、就業規則10条2項の内容を知らされていなかったから、異議を申し出られるはずがない。

イ 経過措置延期の周知

被告は、期間雇用社員就業規則実施にあたり経過措置延期に関し第10条2項の説明で「期間雇用社員のみなさんへ」で徹底を図ったが、原告向山はこの説明に対して異議をとどめていない、と主張する。

しかし、原告向山は、同年8月に説明を受けた記憶はない。

また「期間雇用社員のみなさんへ」の別紙1の最後の2行には「なお、満65歳に達した日以降においても、会社が認める場合には雇用契約の更新を行うことがあります。これについては、その時に個別にお伝えします。」の文言があった。集荷処理センター発足時から、小包業務に携わり、正社員以上に頑張ってきたと自負していた原告向山としては、多分残れると思っていた。そのため、課長からの説明を聞いただけで異議を申し入れしなかったのである。

更に不思議なことは、平成22年10月1日付「期間雇用社員雇入労働条件通知書」に添付されていた「期間雇用社員就業規則（抜粋）」には65歳雇い止めの規定はなかった（甲A1の2参照）。この通知書を所属している郵便課長からもらう時もこの話は全くなかった。

準備書面で会社が回答している就業規則の周知徹底方法は、現場においては全く指示通りに行われていなかったと云わざるを得ない。

ウ 最後の契約締結時における周知

被告は、2011年2月中に、期間満了予告通知書（甲C4）を交付したと記載されている。しかし、甲C4は、2010年8月の文書であるから、被告の主張は失当である。

よって、「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」との点は、否認する。

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更新しません」と記載されているが、やはり、原告向山は、10条2項の例外規定が適用されるのではないかと考えていた。ただし、仮にも更新されないようなことがあつては困ると口頭で異議を述べた。

エ 雇止予告通知書の交付

被告花見川支店業務企画室長、同郵便課長の原告向山に対する通知と説明の事実は認める。

原告向山は、支店業務企画室長、郵便課長の対応に本当に腹が立った。8月23日は郵便課長に、24日には業務企画室長と郵便課長を前に、入社の際、6年4ヶ月集荷処理センターのリーダーとして自分としては正社員の積りで頑張ってきたこと、年齢のわりには健康であり、まだ十分働けるので雇止めは納得がいかないこと、就業規則、雇止めに対する会社の不誠実な態度、更には花見川支店の組織、業務運営上自分なりに不満に感じている点等に関し怒り心頭でぶち上げた。

オ 退職通知書の交付

概ね認める。

3 雇用継続の期待について

(1) 期間雇用社員就業規則の存在を知らずに雇用契約を締結したこと

2007年10月1日の社員雇入労働条件通知書には、原告丹羽や原告深尾の場合と同様、期間雇用社員就業規則10条の内容は全く記載されていなかった。

分割民営化時、原告向山の勤務していた関東支社管内の花見川支店においては、該当者に対しては勿論、支店内のどこでも、就業規則による65歳雇止めの話は全くなかった。

よって、原告向山はそのことを知らなかったのであるから、異議の留めようもない。

被告は、民営化した時点で期間雇用社員の就業規則は存在していたと主張するが、なぜこの時点で該当者を呼んで就業規則制定の背景、経過等を局長、担当課長など管理職が説明しなかったのか、不思議でならない。被告側の重大な不作為、怠慢以外の何ものでもない。

原告向山が65歳雇止めの話をはじめて知ったのは、2010年9月初旬、「期間満了予告通知書（8月31日付）」に添付されていた「（別紙）期間雇用社員の皆さんへ」によってであった。なお、同年8月26日には、原告向山は説明を受けてはいない。

この期間満了予告通知書には、最後に「なお、65歳に達した以後においても会社が認める場合には雇用契約の更新を行うことがあります。これについては、その時に個別にお伝えします。」との記載があった。花見川郵便局で集荷処理センターが作られた時からの生え抜きでリーダー的に業務をこなして来た原告向山としては、自負もあり、多分残るのではないかと思っていた。そのため、異議を留めなかったのである。

2011年2月の更新時にも、同様に考えていたが、念のため口頭で異議を述べたことは、前述の通りである。

（2）期間雇用社員就業規則第10条第2項の趣旨を知り得ない状況

前述の通り、原告向山は、期間雇用社員就業規則第10条第2項の趣旨を知らなかった。

（3）年休の取得状況について

被告は「原告向山は、最後の契約更新を行った平成23年4月1日の時点で、年休の残が30日であったが、同年9月30日までの間にこれを全て消化している。特に平成23年9月は3日に出勤したのみであった。従って、原告向山には、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。」と主張するが、

否認する。

上記（１）で記述したとおり、原告向山には自負もあったので、自分は残れるだろうと思い、平成２３年６月頃から郵便課長に「６５歳以上の人は契約更新をしないという話は１００％ですか。私の場合どうなんですか。」と再三質問し、早く正式な回答がほしい旨申し入れた。

これに対し「上から指示がなく困っているんですよ。指示が来たら連絡します。」とのことであった。

同年８月に入り、郵便課長は、原告向山の申し入れには答えず、「有給休暇を消化してほしい。」と突然言いだし、原告向山は契約更新されるのか、という肝心なことには触れなかった。

原告向山が、お盆で信州へ１週間ほど帰省している間に、原告向山の後任者も決まったらしく、８月１８日出勤してみると既に原告向山の席に後任者が座っていた。原告向山は、郵便課長の不誠実な態度に呆れる他なかった。

しばらくすると、勤務指定表がいつも通り配布されたが、原告向山の８、９月分に有給休暇の残りの分が織り込まれて年休と印字された指定表が作成されていた（甲Ｃ５）。休暇は自ら申請したものではなく、被告が一方的に決めて、「休暇申請書をこの指定表に合わせて出してほしい。」と担当者が指示したものである。まさに被告主導で行われた有給休暇取得である。

（４）小活（ママ）

争う。原告向山には雇用継続の期待が認められる。

第６ 原告辻について

１ 原告辻の経歴等

（１）旧会社における採用について

原告丹羽について記載したことと同様である。

（２）被告における採用

原告丹羽について記載したことと同様である。

(3) 被告佐倉支店に置ける原告社の担当業務

原告社の仕事の内容は、被告の主張する「郵便物の組立、配達及び郵便商品の販売」ではない。ゆうパックの配達とそのため仕分け、及び郵便商品の販売である。

2 期間雇用社員就業規則の周知について

(1) 旧公社佐倉郵便局における周知について

ア 旧公社佐倉郵便局における、民分化に伴う周知

民営化週報配布の事実は認める。

被告は、非常勤職員の待遇について2006年8月頃までに、「課長または課長代理が、原告社を含めた非常勤職員を集めて説明を行っている。」と主張している。しかし、このようなことは行われていない。また、被告は、原告社が郵便課に所属していると主張しているが、実際は、第二集配課に所属していたのであって、郵便課での業務はしていない。

また、「期間満了による退職など、旧公社時代の任用行為と異なる、民間における有期雇用の基本部分については説明がなされていた。」と主張しているが、そのような説明の事実もない。さらに、65歳定年についての説明は受けていない。甲共10にも、65歳定年については記載されていない。

イ 期間雇用社員就業規則の周知

原告社は、意向確認を受け、被告佐倉支店で働くことを希望した事実は認める。

被告は、「佐倉郵便局では、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」「原告社が所属する郵便課にも、備え付けていた。」と主張している。しかし、原告社の所属は郵便課ではないし、所属していた第二集配課にはそのようなものは置いてなかった。「自由に参照できる状態」については否認する。

また、佐倉郵便局に、労働者代表というものが存在することも知らなかった。従って、その「労働者代表」に、上記就業規則（案）が交付されたことも知るはずがない。

●求釈明 佐倉郵便局の労働者代表はだれか、どのような経緯で選任されたのか、明らかにされたい。

（２）被告佐倉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）

被告は、「平成19年10月1日以降、個別に、直接、雇入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。」と主張している。

しかし、社員雇入労働条件通知書は、原告辻に対し、内容についての説明は全くされないまま、10月1日ではなく数日後に小包作業室で作業の途中で手渡しされたものである。

しかも、社員雇入労働条件通知書には、「期間雇用社員就業規則第9条から第10条」と記載されているのみで、第10条2項の文言は記載されていなかった（乙F1の2）。

原告辻は、2006年4月1日に採用となった時に当時の課長に定年の有無を聞いたところ、「定年はないので元気で働ける間は働いて欲しい。」と言われた。その後、民営化の時にも定年についての説明はなく、長く働けるものと、原告辻だけでなく、職場のみんなも思っていたし、生活設計上70歳までは働くつもりで健康にも気を配り働いていた。

就業規則は、誰でも閲覧可能な状態であったこと、1階に第二集配営業課があったときには、1階課長席前のお勤簿付近、2階に第二集配営業課がある現在は、課長関前のお勤簿があるテーブルの脇のラックに備え付けてあることは、否認する。原告辻は出勤簿付近で就業規則を見たことがない。

就業規則が原告・辻の所属する第二集配課には少なくとも備え付けられていないことは以下の事実からも明らかである。

2011年2月28日に、原告は、課長より呼ばれて、集荷小包置き場の片隅で二人でいすに座り、65歳を超えているので次の雇用契約の更新がないと言われた。その時に、原告は承服できなかったため、課長に以下の点について質問をした。

①定年を規定したのはなぜか。

②今まで70歳を過ぎても元気に働いてくださいと言ったのはどうなるのか。口約束も契約の一部ではないのか。

③就業規則をなぜ開示しないのか。改正、又は追加した場合は、説明、開示するのが会社の責務ではないか。なぜしないのか。

④J P 統合による赤字を65歳定年による人件費削減でカバーしようとしているのではないか。

それに対して、課長は、就業規則は見せませんがその他の点は支社に聞いてから必ず回答します、とのことであった。2階で就業規則を見せるとのこと、原告が課長と一緒に二階に上がると、課長は、業務企画室に就業規則を取りに行くので課長席の前で待つようにと述べた。しばらくして課長が戻ってきて、一枚のコピーを示して、ここに定年を規定していると見せた。しかし、原告は、原本（就業規則）ではなくコピーを示したことに反発し、「定年による解雇は承服できないので今日の話はなかったことにしてください。4点の回答があったときに再度話し合しましょう。」と言い、課長も了承した。しかし、回答は2011年9月30日に解雇されるまでなかった。

このことから、就業規則は第二集配課にはなく業務企画室にしか置いてないことは明らかである。なお、業務企画室は、通常は管理者や業務企画室の社員以外は入ることがない場所であり、被告が主張しているように「誰でも閲覧可能な状態にあった。」とは到底言えないものである。

このように、原告は、就業規則のありかを知らず、10条2項の文言も知らなかったのだから、異議の申し出ようもない。

イ 経過措置延期の周知

「期間雇用社員の皆さんへ」が読み上げられただけであり、65歳定年について強調されておらず、原告辻には、それが適用されるものと理解することはできなかった。

ウ 最後の契約締結時における周知

記載内容は認めるが、前述の通り、原告辻は、異議を申し立てている。

エ 雇止め予告通知書の交付

2011年8月27日における契約終了の通知については認める。原告辻は、すでに2月の段階で異議を述べており、それに対する回答を求めた。

オ 退職通知書の交付

被告は、2011年9月30日に「同室長は退職通知書を読み上げて口頭で通知を行った。」と主張しているが、その事実はない。

同日、原告辻が配達業務を終了して帰店したところ、業務企画室長より話があるので時間を取ってもらいたい旨言われた。しかし、残務処理が終わっていないので、その後にして欲しいと申し出た。同日の午後5時過ぎにタイムカードを記入した後、同室長に話の内容を聞いたところ、過日スキル評価に関して苦情処理会議に行った苦情申告の回答がきたので説明したいとのことであった。この問題は、半年前に申告したもので退職当日になって回答することに怒りを覚えたので「今更そのような回答はいりません。」と説明を拒絶した。

被告が主張しているような、原告辻が退職通知書の交付やその受領を拒否したために口頭で周知したというような事実はない。退職通知書はその後、原告辻宛てに郵送もされてきておらず、貰っていない。

3 雇用継続の期待について

(1) 期間雇用社員就業規則の存在を知らずに雇用契約を締結したこと

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、原告辻もこれを承知して、期間雇用社員としての契約を締結した。」「異議をとどめていない。」と主張している。

しかし、原告辻は、2007年10月1日に郵便事業株式会社佐倉支店と最初の雇用契約を締結した時も、またその後も就業規則第10条の内容については説明されなかった。また、前記で述べたように就業規則は佐倉支店第二集配課には配備されていなかったのだからそれを見る機会も全くなかった。

就業規則で65歳を超えた場合は雇用契約が更新されないと定められていることすら知らされていなかったのだから異議を唱えなかったのも当然である。このような労働条件の重要事項を説明、明示しないのは違法であり、会社の責任こそ問われるべきである。

(2) 期間雇用社員就業規則10条2項の趣旨を知り得ない状況

前述の通りである。

(3) 「年休の取得状況」について

被告が主張している年休は、原告辻の希望、若しくは申請によって取得したのではなく、勤務シフトを作成している佐倉支店の課長代理が一方的に指定してきたもので、特に平成23年8月と9月には多く指定されていたものである（甲F5）。

このことを持って、「雇用継続の期待権が遅くともこの時点においては全くなかった。」とする被告の主張は失当である。

第7 原告大倉について

1 原告大倉の経歴等

(1) 郵政省・郵政事業庁・旧公社における採用について

予定雇用期間については認める。

その他は、原告丹羽について記載したことと同様である。

(2) 被告における採用

原告丹羽について記載したことと同様である。

契約の更新については認める。

(3) 被告三鷹支店における原告大倉の担当業務

被告三鷹支店の正確な社員数は不知。

担当業務については認める。

(4) 雇止めの経緯

原告大倉の生年月日等の記載事実は認める。

2 期間雇用社員就業規則の周知について

(1) 旧公社三鷹郵便局における周知について

ア 三鷹郵便局における、民分化に伴う周知

原告丹羽について記載したことと同様である。

イ 期間雇用社員就業規則の周知（民分化以前）

原告丹羽について記載したことと同様である。

●求釈明 三鷹郵便局の労働者代表はだれか、どのような経緯で選任されたのか、明らかにされたい。

(2) 被告三鷹支店における周知について

ア 被告による採用における周知

被告は、雇入労働条件通知書を原告大倉に手交し「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」と主張するが、否認する。

雇入労働条件通知書には、「期間雇用社員就業規則第9条から第10条」と記

載されているのみで、第10条2項の文言は記載されていなかった(乙E1の2)。

就業規則は、誰でも閲覧可能な状態であったこと、郵便課事務室内の郵便課職員が毎日使用する出勤簿が置いてある付近に備え付けてあった、ということは否認する。原告大倉は、出勤簿が置いてある付近で、就業規則は見たことがない。

イ 経過措置延長の周知

この時は、管理者が「期間雇用社員の皆さんへ」を読み上げるだけであり、65歳定年についての十分な説明はなかったため、原告大倉は、65歳定年については、この時も認識していなかった。

ウ 最後の契約締結時における周知

被告の記載事実は認めるが、65歳定年については説明がなかったため、原告大倉は、この時点でも認識していなかった。

エ 雇い止め予告通知書(甲E3の1)の交付

2011年8月、原告大倉が雇い止め予告通知書を受け取ったことは認める。

8月29日と9月5日に、原告大倉は、業務企画室長と面談し、契約更新を希望する旨申し入れた。

9月5日は、15時45分から16時にかけて、以下の通り、業務企画室長と面談をした。

(大倉) 前回も話したとおり10月以降も契約したい。この意思を上部に伝えてもらえたか。

(室長) 前回確認したとおり契約を希望することをレポートしてくれということなので、それはしてある。反応はない。前回契約満了して更新する際の通知書には次の10月からの更新はないと明記してある筈。

(大倉) それを探して読んでみる。もしそれでも、敢えてお願いしたい。

原告大倉は、このやりとりの中で初めて、半年前の通知書には、更新はないと明記してあるらしいことを知った。

9月12日には、同付支店長宛て「雇用契約更新の申し入れ」（甲E5）を業務企画室長経由で渡した。業務企画室長はこれを預かることを初めは拒否した。その際のやりとりは次のとおり。

（室長）支店長は不在である。返事はしない。この前から言っているとおり、結論は出ている。今頃言ったって……。

（大倉）とにかく支店長に渡して下さい。変化があるかも知れない。渡さないのなら、これを郵便として出すが、配達拒否しますか。

業務企画室長は結局受け取った。

この「返事はしない」との室長の発言は、9月5日に「室長が判断して再契約するよう支店長に要請して下さい。9月8日までに返事をください」と申し入れてあったことによる。

オ 退職通知書の交付

9月21日の交付との点については否認する。

9月30日付の退職通知は、9月27日付の送り状と共に郵便により受領している（甲E6）。

（3）労働組合を通じての周知

原告大倉は、2009年2月27日以降、ユニオンの組合員であったが、当該労働組合を通じて、期間雇用社員就業規則10条2項の不当性を知ったのは、上記の9月5日の業務企画室長との面談後である。

3 雇用継続の期待があること

（1）期間雇用社員就業規則の存在を知らずに雇用契約を締結したこと

前述の通り、原告大倉が65歳定年を知ったのは、2011年9月5日、業務企画室長との面談の際、そのような条項があると聞いた時である。よって、そのことを知って、被告との雇用契約を締結し、契約更新をしてきたわけではない。

(3) 年休の取得状況

原告大倉は、年休は、9月中に取るように被告から要請されていたため、年休を取得したのであり、雇用が継続しないと考えて年休を取得したのではない。

年休取得が、雇用継続への期待を認めない根拠とするための、被告による悪意ある企みとは、当時は思っていなかった。

(4) 小活（ママ）

争う。原告大倉には雇用継続の期待が認められる。

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
不知。

第8 原告根元について

1 原告根元の経歴等

(1) 郵便事業株式会社高輪支店に於ける採用について
概ね認める。

(2) 被告における採用
契約の更新については認める。

(3) 被告高輪支店における原告根元の担当業務
被告高輪支店の正確な社員数は不知。
担当業務については認める。

(4) 雇止めの経緯
原告根元の生年月日等の記載事実は認める。

2 期間雇用社員就業規則の周知について

(1) 被告高輪支店における周知について

ア 被告による採用における周知

被告は、雇入労働条件通知書を原告根元に手交し「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」と主張するが、否認する。

雇入労働条件通知書には「期間雇用社員就業規則第9条から第11条」と記載されているのみで、第10条2項の文言は記載されていなかった（乙D1の1, 2）。

就業規則は、誰でも閲覧可能な状態であったこと、郵便課事務室内の郵便課計画室付近にある金庫の上に備え付けてあった、ということは否認する。原告根元は、誰でも見られるように就業規則が置いてあることを告げられていないし、就業規則を見たこともない。

原告根元が就業規則を初めて見る事が出来たのは、雇い止め後の2011年11月20日から同年12月19日までアルバイトとして高輪支店に雇用された際の同年12月16日である。

当初、アルバイトの採用の際に業務企画室からの説明では、年末のゆうパックの区分は11月20日から12月19日までで終了だが、新たに12月21日から平成24年1月2日まで年賀状の区分を行うという条件であった。しかるに、12月15日に突然、郵便課担当課長より、12月21日からの採用は取り消して12月19日で退職となる旨の説明が口頭で行われ、退職通知書を手交しようとした。

原告根元は業務企画室からの説明と違うので、理由を問い質したところ、担当課長は就業規則に書いてあるというので、就業規則を見せるように要求した。しかし、見せられないというので原告根元は「納得出来ないので退職通知書は受け取れない」と受け取りを拒否した。

翌16日に再度、担当課長並びに郵便課課長から呼び出しを受け、スチール製の書棚の扉を開けて就業規則を取り出し、説明を行い再び書棚に戻して扉を閉めた。

この様に、平成23年12月時点でも就業規則は誰でも見られる状態にはなっていないのであつたのである。

(3) 年休の取得状況

原告根元は、年休は、9月中に取るように被告から要請されていたため、年休を取得したのであり、雇用が継続しないと考へて年休を取得したのではない。

年休取得が、雇用継続への期待を認めない根拠とするための、被告による悪意ある企みとは、当時は思つていなかった。

以上