

被告第1準備書面（要約）

【さいたま新都心郵便局について】

（1）位置づけについて

さいたま新都心郵便局が有数の規模であり、局全体として取り扱う郵便物の量が多いことは原告ら主張のとおりであるが、取扱量に比例して社員数も多い。

（2）"自爆営業"について

被告において年賀状等の厳しい販売ノルマが課され、「自爆営業」と呼ばれる行為が幅広く行われている旨の主張は事実と異なる。被告も民間企業である以上、販売実績を伸ばす必要があり、そのための施策として販売目標を設定し、取扱商品の販売に鋭意努めているが、あくまで目標であり、いかなるペナルティーも課していない。

（3）"立ち作業"について

これは、作業効率の上昇のみならず、スペースを生み出すなどの目的から全国的に導入されたものであり、さいたま新都心郵便局だけが実施しているものではない。

（4）翌朝10時郵便について

「翌朝10時郵便モーニング10」と呼ばれるサービスについても、全国で取り扱っており、原告がさいたま新都心郵便局に異動になる前の岩槻郵便局でも取り扱っていた。また、さいたま新都心郵便局において、この配達を担当を誰にするかについては当日の業務量等を勘案して管理者が判断しており、そうした体制の下、亡Aも、週に2～3回、このサービスを担当していたものである。

（5）"お立ち台"について

この「お立ち台」は、通常は、朝のミーティングなどで管理職が台上に上がり、挨拶や指示をするために使用されていた。ただし、重大な事故が発生した場合には、それを発生させた社員自身が台上に上がり、事故の発生状況や原因などを説明したことがある。

（6）雰囲気・職場環境について

確かに亡Aの所属していた班には若くて有能な社員もいたが、班内の雰囲気は良く、人を責めるような社員もおらず、「ぎすぎす」したものではない。

【社員申告書について】

社員申告書は、社員個々の履歴や家族の状況、職務に関する意向などを記入して会社に提出するものである。この社員申告書の中で、社員から職務に関する希望や意見等を表明させるのは、これにより、社員との意思疎通を図るとともに、人事管理上の参考資料とするためである。社員申告書に異動に関する希望等を記載させているのは、あくまでそうした目的からであって、人事異動は、基本的に企業が戦略的観点から専権的に判断し決定すべき事項であり、本人の希望等は、あくまで参考に過ぎない。

【業務と発症・死亡との間に因果関係はないこと】

（1）さいたま新都心郵便局について

前記のとおり、さいたま新都心郵便局は、規模の大きな郵便局ではあるが、原告らが主張するような諸問題を抱えた特別な職場というわけではない。また、規模が大きければ、それに伴って郵便物の取扱量も相対的に多くはなるが、そうした業務量に対応するだけの社員もいるのであって、規模の大きさが過酷な労働環境につながるわけではないし、実際、同郵便局において社員の健康障害の問題が多発しているわけでもない。

（2）勤務時間数について

亡Aは、3回の病休を経てはいるが、その間の勤務時間や超過勤務時間の状況は、大したものではなく、被告においては、亡Aの職場復帰に際し、復帰当初は5割勤務としたり、また、通常勤務に戻った後も極力残業はさせないようにしていた。しかも、第3次病休の後、職場に復帰する際、亡A自身も10割勤務を希望したため、復帰当初から10割勤務となったものである。

（3）業務内容

亡Aの業務内容は、さいたま新都心郵便局への異動の前後を通じて変わりはなく、異動前も異動後も同じ集配営業業務である。もちろん、配達区域が変われば、新たな区域に慣れるまでに一定の時間を要するが、亡Aは、集配営業に関するベテラン社員であり、平成18年5月2日にさいたま新都心郵便局に異動しているから、遅くとも同年中には新たな配達区域での業務にも十分精通していたはずである。

(4) 2009年の出来事

一時は亡Aの誤入力とされ支店長からの指導がなされたものの、その翌日には事実が判明し、誤解が解け、課長から亡Aに謝罪があり、指導も取り消されている。

(5) 以上の諸点を考慮すれば、業務と亡Aの発症・死亡との間に因果関係は認められないものと言うべきである。

【安全配慮義務違反はなかったこと】

(1) 社員の健康に関する被告の体制

被告においては、病気休暇等の規程を含む社員就業規則のほか、安全健康規程、安全健康手続などを設け、健康診断を実施して社員の健康状態の把握に努めるとともに、産業医を配するなど、社員の健康に配慮した体制を整えている。

(2) 亡Aをさいたま新都心郵便局へ異動させたことについて

人事異動は、基本的に企業が戦略的観点から専権的に判断し決すべき事項であり、被告においても、個々の社員の能力、履歴、スキルアップの可能性・必要性、各郵便局の体制・状況など、様々な観点から判断し、これを実施しているところである。そして、亡Aについても、そうした観点からさいたま新都心郵便局への異動を決定したものである。しかも、同郵便局が特殊過酷な職場環境にあるわけではないことは前記のとおりである。

(3) 勤務時間数

この点も、亡Aが初めて「抑うつ状態」と診断される直前6か月の超過勤務状況が過酷だったわけではなく、第1次病休に入った後は、職場復帰に際し、復帰当初は5割勤務としたり、また、通常勤務に戻った後も極力残業はさせないよう十分な配慮をしていた。

(4) 業務内容

この点も、前記のとおり、さいたま新都心郵便局への異動の前後を通じて変わりはない。本件において著しい心理的負荷を生じるような業務変更等は一切ない。

(5) さいたま新都心郵便局から異動させなかったことについて

亡Aは、さいたま新都心郵便局から他の郵便局への異動を希望してはいたし、また、3回の病休を経てはいたが、他の郵便局への異動が望ましいというような内容の医師の診断書ないし意見書は1度も提出されていない。また、前記のとおり、人事異動は、基本的に企業が戦略的観点から専権的に判断し決すべき事項であるうえ、

①第1次病休（病休期間約1か月）からの復帰と第2次病休（病休期間約4か月半）の開始までの間隔が約6か月であったのに対し、第2次病休からの復帰と第3次休業（病休期間約2か月）の開始との間には約1年3か月の間隔があったこと

②第1次病休の期間が約1か月、第2次病休の期間が約4か月半であったのに対し、第3次病休の期間は2か月余りであったこと

③第1次病休、第2次病休からの職場復帰に際しては、当初5割勤務であったが、第3次病休からの職場復帰に際しては、亡A自身の意欲・希望もあって10割勤務としたこと

④職場復帰時のみならず、通常勤務時においても、超過勤務時間には十分配慮していたこと

⑤職場における亡Aの言動等に格別異常な点は見当たらなかったこと

⑥亡Aは、平成22年12月1日、精神科を受診し、病気休暇をすすめられたとのことであり、自身の体調の悪化を認識していたとのことであるが、被告に対しては何ら申告がなかったこと
などの事情から、亡Aの精神障害が憎悪しているものと判断することは不可能な状況であった（予見可能性の欠如）。

(6) 以上の点からすれば、亡Aをさいたま新都心郵便局へ異動させたことはもちろんのこと、同人をさいたま新都心郵便局から異動させなかったことについても、被告に安全配慮義務違反はないものと言うべきである。

【亡Aの心因的要素】

これまで述べてきた亡Aの勤務状況・勤務時間数、周囲の環境等からすれば、亡Aの発症・死亡に関しては、同人の性格、考え方など、同人自身の心因的要素が大きく影響しているものと言わざるをえない。

以上