

訴 状 の 概 要

請 求 の 趣 旨

- 1 雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認。
- 2 賃金の支払い。
- 3 慰謝料として各100万円を支払うこと。
- 4 上記の判決並びに仮執行宣言を求める。

請 求 の 原 因

はじめに

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の事業であった。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。そのもとの、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の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、「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。

第1 当事者

1 原告

原告らは、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、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) 原告丹羽良子の労働契約の内容 <概要>

①採用年月日 2004年4月28日 ②期間の定め 6か月 ③更新 14回

(2) 原告深尾忠典の労働契約の内容 <概要>

① 採用年月日 2006年1月23日 ② 期間の定め 6か月 ③ 更新 11回

(3) 原告向山俊一の労働契約の内容 <概要>

① 採用年月日 2005年5月30日 ② 期間の定め 6か月 ③ 更新 11回

(4) 原告根元晴海の労働契約の内容 <概要>

①採用年月日 2008年11月30日(短期アルバイト)
2009年 1月20日(期間雇用)
②契約期間(基本的に6ヶ月) ③更新回数 7回

(5) 原告大倉ひろの労働契約の内容 <概要>

①採用年月日 1997年6月 ②期間の定め 6カ月(民営化前は2ヶ月)
③更新 60回以上 10年2カ月契約 年6回
4年6カ月契約 年2回

2 被告 <略>

第2 原告ら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。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、原告ら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)」には、同就業規則10条の記載はなく、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、「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らは、同年9月30日での雇い止めを通知された。

同年9月30日、原告らは、同じく65歳に達した約14000名の期間雇用社員とともに雇い止めとされた(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、厚生年金も手厚いものに対して、原告ら期間雇用社員は、基本的に年功で賃金が増えることはなく、退職金も支払われず、厚生年金も少額、原告大倉の場合は厚生年金ゼロである。

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。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無い制度と化し、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、例えば原告丹羽の従事してきた業務は、民営化前からの本来業務であった周辺局との郵便物・ゆうパックのやり取りの他に、大きな支店であれば別の社員が担当する配達と集荷を、しかも、ポスト開函と同時に言うという、習得に時間がかかり、且つ、注意力を要する業務であり、その上、本便に間に合うように帰局するために、輸送経路、道路事情等、その時々条件の違いに精通していなければならず、経験が重要な業務である。

また、原告深尾の従事してきたコールセンターの業務は、前述の通り、主として顧客からの再配達希望の電話受付業務を中心としたものである。顧客との接点での業務であり必然的に苦情などにも対応する。苦情対応は容易なものではなく、熟練を要するものであった。

原告向山は日本郵政公社花見川郵便局に集荷処理センターが出来た時に採用され、以来6年4ヶ月ゆうパック（内国小包）、国際小包の点検、仕分け作業、大量に持ち込まれる官公庁、大手企業、銀行、クレジット会社の料金後納郵便の適正検査並びに引き受け業務を一貫して担当してきた。小包については詳細な規制があり、それが半年程度で改正されることもあり、それをたえず頭に入れておかなければならず、過密な業務の中で正確、迅速性が求められるため、経験が必要である。正社員はしばしば異動するため、正規社員の指導が余りない中で経験が非常に重要になってくる。集荷処理センターは3人体制で発足したが、他の2人は1年足らずでやめてしまい、その後も数人が入れ替わったものの長続きせず、原告向山だけがこの仕事を続けてきた。いかにこの業務が複雑で熟練を要するかを示している。

65歳以上であっても以上のような経験・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。

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る所、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、原告らの有期雇用契約は、長期間に亘って反復更新されてきた。すなわち、原告丹羽につき14回、原告深尾につき11回、原告向山につき11回、原告大倉につき60回以上、原告根元につき7回である。

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下記、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）には、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。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 <略>

(2) 損害賠償請求 <略>

ア 精神的損害

イ 弁護士費用

ウ 損害賠償の請求

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