

## 第3回弁論

# 10月24日（金）午後3時より 岡山地裁

9月5日の第二回弁論に多くの皆さんの傍聴ありがとうございました。法廷が狭く、傍聴できなかった皆さんには大変申し訳なく思っています。次回も206号法廷の可能性が強いですが、これに懲りずに多くの傍聴をお願いいたします。

### 9月5日第2回弁論おこなわれる！

今回も40名の傍聴支援をいただきました。会社側は概ね15名もの傍聴動員をしてくれました。タクシーで裁判所に乗りつける支社（広島）の管理者もいました。裁判長の判断で会社側の傍聴は4名に制限されました。

内容は、会社の「民営化後、法人格が違うのだから期間雇用社員は継続雇用も更新の繰り返しも、なされていない」という趣旨の主張に対し、裁判長から「今は公務員でないのか？」「国が100%出資した会社か？」と会社弁護士に質問。弁護士はあたふたし傍聴席の会社側動員者に聞き、あやふやに頷くだけでした。

裁判長は会社に次回までに「萩原君を雇止めにした理由」を出すように求めました。「法人格の違い」の主張は裁判長によって一蹴されました。次回から「雇止め理由」についての本格的な審議がおこなわれます。今後もさらなるご支援をよろしくお願いいたします。

### 「法人格の違い」に対する反論

【9月4日提出、原告準備書面2より抜粋】

被告は公社と郵便事業会社との法人格の相違を協調する。原告も法人格が別異のものであることは承知している。本質は原告の雇用主の法人格が変わっても雇用の実態に何の変化もないことである。

職場の上司、同僚等に何の変化もないし、原告の業務の速達、小包の配達等にも変化はないし、担当地区も同一である。給与も、従前の勤務を前提とした同一である

うえ、有給休暇の勤続年数も承継されているし、人事評価も引き継がれている（被告が更新拒絶の事由としたものは、いずれも郵政公社時代のものである）。

雇用契約の観点から、原告は法人格の別異にもかかわらず、5年間にわたり、継続反復して雇用期間の更新をしてきたということができる。

現場の半数が期間雇用労働者である。しかも、期間は更新され続けているのである。期間雇用者の存在なくしては、郵便事業は成り立たない。労働実態や、期間雇用者が事業に不可欠な状況から、いかに有期雇用契約であっても、特段の理由のない限り雇用が継続されることを当然の前提とし、かつ期待していたということができる。

さらに、実質的に期間のない雇用契約となり、雇用は継続しているというべきである。被告の強調する期間満了による雇用契約の終了という主張は失当である。

## 郵政全国職場交流会in岡山で萩原君 アピール！！

9月27日～28日にかけて郵政全国職場交流会が岡山で開催されました。

### 郵政全国職場



雇止めの不当性と裁判闘争支援を80名の参加者を前に、萩原君が訴えました。

全国からの支援の輪が広がっています。