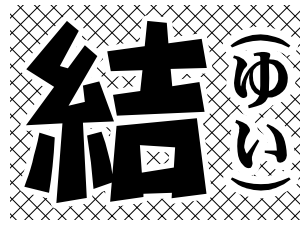


## 非正規センター・ゆい会員通信

2011年3月1日  
第9号



NPO法人ゆうせい非正規労働センター

東京事務所

東京都千代田区外神田6-15-14-502

関西事務所

兵庫県姫路市西中島208-4-201

Tel&amp;Fax 079-222-0738

「ゆい通信9号」は、「第7回ゆうメイト全国交流会報告」を中心に発行予定でしたが、萩原裁判控訴審において、原告全面勝訴の判決を勝ち取ることができ、萩原裁判報告を中心に編集しております。

「第7回ゆうメイト全国交流会報告」については、非正規センター(ゆい)ホームページをご覧ください。

## 岡山支店期間雇用社員 萩原さん雇止め＝解雇撤回裁判

# 雇止め不当の 全面勝訴判決

2011年2月17日、広島高裁岡山支部は、郵便事業会社岡山支店の期間雇用社員・萩原和也さんの「雇止め＝解雇」の撤回を求める控訴審において、第一審で会社側主張をほぼ全面的に認め「雇止め正当」とした判決を変更し、萩原さんの「雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する」との「雇止め＝解雇」を認めない、画期的な判決を行いました。

萩原さんの全面勝訴です。

皆さんからの暖かいご支援・御協力ありがとうございました。

第一審(地裁)判決は公社から民間会社になることにともない、萩原さんの雇用期間は民間会社となって以降の6ヶ月間のみであり、雇用が継続しているとは言えない、それゆえ、雇用が反復継続しているといえず解雇権濫用の法理は適用されないとして「雇止め＝解雇」を認める不当判決を行いました。

しかし、高裁判決においては、公務員と民間会社の雇用関係の違いを認めつつ、正社員を含め年休の継続、賃金の継続(期間雇用社員の場合はスキルの継続)など、労働条件が全て継続された実態を踏まえ、さらに、自らの事情等によって自主的に退職しない限りほとんどの期間雇用社員が公社時代を含めて雇用が継続されている実態を正当に評価し、萩原さんの場合も公社時代から更新回数は13回に及び、雇用期間は4年10ヶ

月余に及んでいるとし、雇用が反復継続していたことを認め、解雇権濫用の法理が適用されるとの判断を示しました。

そして、その解雇権濫用の法理が適用され、「雇止め＝解雇」にも当然に正当な理由が必要とされるとして、争点になった「交通事故」について、「本件各事故を理由として、運転者としての適性を欠いているとはいえないのみならず、控訴人の運転適性から見て、その自覚及び被控訴人において控訴人の勤務条件上なすべき配慮により改善は十分可能であり、他方、被控訴人の事業運営上、本件各事故の程度では到底職員としての身分を喪失させるような場合には当たらない」、さらに、「本件事故の原因を控訴人のみに帰することはできず、公社及び被控訴人の業務執行、管理体制にもその一因があったとみられる。」と会社の責任を明確に指摘し、萩原さんを「雇止め」する正当な理由は見当たらない、「雇止め＝解雇」不当との判決になっています。

この判決は、現在郵便事業会社の経営者による作られた「赤字」を理由として、期間雇用社員の大量雇止め＝解雇、労働条件の不利益変更等を行おうとしている事業会社の大合理化＝リストラ攻撃に「まった」をかけるものといえます。

# 萩原判決について 弁護士 奥津亘

萩原裁判を共に闘っていただきました奥津弁護士より、勝利判決の意義について、原稿を寄せていただきました。

周知のように労働契約においては、最高裁判所により、使用者は労働者を自由に解雇することは出来ず、解雇に客観的に合理的な理由がない場合や社会通念上相当と認められない場合は、解雇権の濫用として無効とする判例法理が確立していた。これが世に言う解雇権濫用法理である。そして、この判例法理は労働契約法において法文化された(16条)。

最高裁判所は、期間雇用労働者の雇い止めについても解雇権濫用法理の適用がある場合があることを認めた。期間更新が繰り返される等して実質的に期間の定めのない契約に転化していると認められときや期間更新への合理的期待が存在するときは解雇権濫用法理を適用できるとしたのである(東芝柳町事件、日立メディコ事件)。

今回の控訴審判決は、この最高裁の判断枠組みに忠実に従い郵便事業会社における期間雇用社員の実態や現状をひまえ、萩原君の雇用の継続状態・勤務の実態を見ると雇用更新への合理的期待が極めて高い、とした。この判断にあたり興味深いのは、郵政公社時代から民営化後の株式会社への雇用の実質的継続を認めた点である。この点は私達がどのように理論化するかを思案し、重ねて強調をしたところである。

一審の判決は、会社の主張のとおり郵政公社は公法人であり国家公務員法の適用があって身分関係は法令によって細かく規定されていること、公務員たる身分は任用という行政行為によって生じるものであることから、解雇権濫用法理を適用する余地はな

いと、この理の適用を考えることができるのは民営化後からだけであるとしていた。公法関係と私法関係とを峻別して両者の連続性を一切否定したのである。

私達は、公法と私法との違いはあるが、それは適用される社会的事実・実態の違いではなくてそれを被う外皮の違いにすぎない、民営化により制服が変わったのと同じで中味はなんら変わっていないことを強調した。雇用の実態や勤務の内容にはなんの変化もなく期間更新への期待が生じる雇用の現場の事実が変わりはないことを繰り返し述べた。

控訴審は、これを入れてくれて、民営化後も「正社員は公社時代の職員としての地位をそのまま継続しており、期間雇用社員についてもあらたな雇い入れの形式を採る一方、賃金、臨時手当や休暇、勤務年数等待遇は制度的に引き継いでいるのであるから、公社から株式会社への雇用の引き継ぎの形式により、契約更新の期待が起こりえずあるいは弱いものとみることはできない」と述べ、萩原君の「期間更新の期待は極めて強いもの」としたのである。この判断は事実即した正当なものであると同時に判例史上でも画期的であるだろう。私の弁護士人生終焉の花道を飾ってくれそうである。



## 高裁の勝利判決を受けて

「一人は万人のために、万人は一人のために」という、連帯と団結の大切さを示した言葉を改めてかみしめられる瞬間に身を置いたことを、本当に誇りに思います。雇い止め予告を受けてから3年、萩原君は本当によく頑張りました。とりわけ、一審の不当判決の後、ほとんど引きこもり状態にあった彼の絶望的な顔を思い出すと、判決は支える会の一人とし

「萩原君を支える会」 代表・小倉博司

て本当に晴れ晴れした気持ちでいっぱいです。支えていただいた全国全ての仲間の皆さんに、改めて深く御礼申し上げます。

判決の中身は、奥津先生の解説にお任せしますが、私は今日まで郵政がいつまでもすがりついてきた「ゆうメイト補完論」がものの見事に否定され、「期間雇用社員の業務は配達する郵便物の量や配達



勝利判決を喜ぶ「萩原君を支える会事務局」の皆さん

する郵便物の量や配達区域等において、正社員の業務の補完的なものではなく、勤務時間が短い者がいるだけで、その他正社員とほぼ同一内容であり、外務業務では期間雇用社員が半数以上を占める」とまで言い切っていることに、職場で働く一人として判

主張を展開してくれた奥津先生の弁護理論に深く敬意を表す次第です。とにもかくにも支える会は、会社側の今後の対応に万全の態勢で臨むことを申し上げ、さらなるご支援も合わせてお願いし、御礼にかえます。

決文を身近に感じるものです。さらに、形式論とはいえ、「法人格」の違いを長々と主張した会社側の反論に若干の不安を抱きつつ、現実的な職場の営みの一つ一つをつなぎ合わせ、丁寧に

## ご支援ありがとうございました 裁判経過報告と御礼

### 岡山支店期間雇用社員（原告）・萩原和也

2008年2月27日に、雇い止め予告通知を受けてから、もう3年が経とうとしています。ここまで闘ってこられたのも、皆様の支援があってこそだと思います。本当にありがとうございます。

もう既にご存じの方も多いとは思いますが、事実の経過を含め順に説明をさせていただきます。

私は、2003年5月に、岡山中央郵便局に、夜間速達配達の要員として、勤務を始めました。以来2007年2月23日まで、夜間速達専門でした。2月24日からは、3月末に大学を卒業することもあり、8時間勤務をするようになりました。この8時間勤務というものがくせ者で、8時00分～12時00分と17時30分～21時30分の2つに分断された、変則的なものでした。もちろん、午前の勤務・夜間の勤務ともに、超勤となることは多々ありました。

2008年2月19日の午前の勤務時間中に、乗用車との接触事故を起こしました。この事故の発生を機に、雇い止めの準備をしていたのだらうと思います。2月27日の夜間の勤務時間中に、雇い止め予告通知を課長より手渡されました。最初は、自分のことでありながら、自分自身よりも、課内での夜間配達が大変になるという心配をしていました。というのは、夜間配達においては、小包や書留の再配達という業務でしたので、私が居なくなることで、業務がまわらなくなるのではと考えたからでした。

28日の勤務終了後に、一番親しくしていた職員に、雇い止め予告通知を受けた事実を告げ、その方が、他



の職員にその話を回したことから、事態は大きく動き出しました。

3月に入り、雇い止めの理由を文書で示すように、総務課に求めました。総務課長は、理由書を出す必要はないと考えており、必要があるかどうかを中国支社と相談の上、必要があれば出すといい、約1週間後に「証明書」と題された、雇い止めの理由が書かれた文書を受け取りました。

このころから、私と同僚の間から、この雇い止めは不当ではないのかということが頭に浮かび上がってきました。その話を奥津弁護士にしたところ、「やってみる価値はある」「やってみるとおもしろい」というような話を得られ、私の中で、裁判をしても良いのではないかと考え始めました。

2008年5月23日、岡山地方裁判所に訴状を提出しました。私達が求めたのは、地位の確認と、その間の賃金の支払いです。2008年7月4日に、第1回弁論が開かれました。会社側は欠席しましたが、答弁書の中で、請求を棄却するように求めてきました。以降、2009年9月11日と25日には証人尋問を行い、計9回の弁論が開催され、裁判は結審しました。

2010年2月26日、岡山地方裁判所は不当にも、私達の訴えを棄却する判決を下しました。この判決文は、今でも見直すことはありますが、見る度に気分が悪くなります。この判決を受け、裁判所への不信感を抱かずにはいられませんでした。

「公社及び被告の時代を通じて勤務年数が3年未満の

者が約37%、5年未満の者が半数を超えていることに照らすと、契約更新が常態化していたとまではいいがたいし、非常勤社員はあくまで常勤社員の補完的立場にあったものである」という一文が判決に示されていましたので、この判決をそのまま確定させてしまえば、全国の期間雇用社員の皆さんに迷惑がかかると思い、控訴をすることにしました。

2010年3月8日、岡山地方裁判所に広島高等裁判所岡山支部宛の控訴状を提出しました。4月27日には、控訴理由書を提出し、控訴審が始まりました。7月6日・10月14日・12月2日に弁論が開かれ、結審しました。

控訴審では、今まで出した証拠を引っ込めることはできませんが、追加して出すことができます。私達が有利となる証拠をどんどん出していきました。

私としては、上に書いた一文さえ撤回できれば、それで充分ではないかと考えていました。もちろん、地位があることが確認され、賃金が支払われれば、それに超したことはありません。

2011年2月17日13時10分、開廷されました。私の判決の前に、別の2件の判決が言い渡されました。その後、控訴人席に座るよう係官から促され、着席した後判決の言い渡しが始まりました。「原判決を変更する」といわれた時、「変更とはどういうことだろう」と感じました。その後「控訴人が、被控訴人に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する」と言われ、「勝ったのか」と感じ、それと同時に「夢ではないのか」という気持ちが湧いてきました。

当日、場所を移動して、報告集会を開きました。また祝勝会も開かれました。しかし、この段階では、まだ「夢ではないのか」という気持ちが拭えず、あまり嬉しさが湧いてきませんでした。嬉しさが湧いてきたのは、翌朝、手元に勝利の判決があることを確認してからでした。

判決は、奥津弁護士曰く、「まるで私が書いた準備書面のようだ」とのことです。これは、裁判所が全面的に私達の主張を取り入れてくれたと言うことを象徴する言葉だと思います。

## 期間雇用社員の「65歳定年制」に反対しましょう！

会社は、「就業規則」に明記され、猶予期間である3年間が経過したとして、期間雇用社員の「65歳定年制」を2011年10月の更新時から適用するとしています。

9月30日に65歳になっている期間雇用社員については、契約更新をしないということです。

事業会社では、会社資料において、2011年9月30日で65歳を超える期間雇用社員は14、110人となっており、その中には、年金では生活できない方も多くおられます。

また、高齢化社会が今後の重要な社会問題といわれる中、高齢者の働く場の確保が必要とされており、働き続ける希望を持つ高齢者の雇用継続は、会社の社会的責任とも言えます。

雇用継続を求める取り組みをすすめてみましょう。

判決の中で、「このように、期間雇用社員は職員中の人数割合が相当大きな比重を占め、またその勤務年数も相当年数あるのみならず、正社員との関係では、郵便配達等の被控訴人の業務について、勤務時間が短い者が多く、その分取り扱う郵便物の量が異なることはあるが、配達区域に違いはなく、通常の郵便物のみならず、書留等対面手渡しを要する郵便物についても配達するなど配達業務の基本的な部分を行い、期待値が異なるものの郵便の商品のセールスも行うなど、職務内容は概ね同様であり、補助的役割ではなく、業務を主体的に支える要員となっている。また、郵便配達に関しては、その業務に精通し、1人前となるのに3か月ないし6か月を要し、雇用期間6か月の期間雇用社員も、6か月を超えて勤務を続けることが使用者側にとっても必要であり、熟練した期間雇用者は多い。」との認定がされました。会社側は、民営化のときには、「引き続いて働いてもらうことが必要不可欠だ」と言っていたにも関わらず、いざ裁判になると「期間雇用社員は補完にすぎない」などとぬかしてきていましたが、裁判所により、「期間雇用社員は業務を主体的に支えている」と認定されました。この点は、私の裁判が、全国の期間雇用社員みんなに大きな力を与える点だと思っています。

判決では、私の起こした事故については、午前4時間・夜間4時間という変則勤務、さらに超過勤務もあり、配達区域は飛び地になっているという極めて特殊な状況かもしれませんが、「本件事故の原因を控訴人本人のみに帰することはできず、公社及び被控訴人の業務執行、管理体制にもその一因があったとみられる」とし、会社側の責任もあると断罪しています。現在、職場では、事故の責任を本人にとことん追及するというような状況にあると聞いていますが、裁判所は管理責任もあるのだと会社側に説示しました。

他にも挙げればきりが無いほど、今回の判決にはすばらしい点があります。この判決を活かすためには、判決を確定させる必要があります。

判決確定には、①会社が上告を断念する、②最高裁判所が上告を受理しない、③最高裁判所が上告を棄却する、という3つのいずれかが必要です。

会社側には、あらゆる角度から上告の断念を求めていきます。それでも上告された際には、最高裁判所に対して上告を受理しないことを願いつつ、受理された時には棄却を求めていきます。

勝利の判決が出たからと言って、確定するまでは気が抜けません。また、原職復帰を勝ちとるまでは、闘いは続いています。あとどれくらいの期間を要するかは分かりません。しかし、最後までしっかりと闘い続けたいので、これからも宜しくお願いします。

## 非正規センター(ゆい)

### 2011年度会費納入のお願い

非正規センター(ゆい)会費は年会費(10月1日～9月30日)となっております。会費納入がまだの方はよろしくお願ひいたします

口座名 : ゆうせい非正規労働センター

口座番号 : 00980-5-107896