

## 主 文

- 1 原告P1の訴えのうち、「被告は、原告P1に対し、日本郵政公社職員勤務時間、休息、休日及び休暇規程運用細則の適用に関し、(1)平成16年2月8日施行前8条、21条の適用を受ける地位にあること、(2)同日施行の別表第4に追加された「10深夜勤」、「8深夜勤」の勤務に従事する義務のないことをそれぞれ確認する。」との部分を却下する。
- 2 原告P1のその余の請求及び同人を除く原告らの請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、甲事件、乙事件とも原告らの負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求

- 1 被告は、原告P1を除く原告らに対し、日本郵政公社職員勤務時間、休息、休日及び休暇規程運用細則の適用に関し、(1)平成16年2月8日施行前21条の適用を受ける地位にあること、(2)同日施行の別表第4に追加された「10深夜勤」、「8深夜勤」、並びに、別紙2郵便局の種類記載のうち、その区分がAないしCに該当する郵便局における「調整深夜勤A」及び「調整深夜勤B」の勤務に従事する義務のないことをそれぞれ確認する。
- 2 被告は、原告P2、同P3、同P4、同P5、同P6、同P7、同P8、同P9、同P10、同P11、同P12、同P13に対し、日本郵政公社職員勤務時間、休息、休日及び休暇規程運用細則の適用に関し、平成16年2月8日施行前8条の適用を受ける地位にあることを確認する。
- 3 被告は、原告P1に対し、日本郵政公社職員勤務時間、休息、休日及び休暇規程運用細則の適用に関し、(1)平成16年2月8日施行前8条、21条の適用を受ける地位にあること、(2)同日施行の別表第4に追加された「10深夜勤」、「8深夜勤」の勤務に従事する義務のないことをそれぞれ確認する。
- 4 被告は、原告P1に対し、金500万円及びこれに対する平成17年3月31日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

## 第2 事案の概要

本件の事案の概要は、以下のとおりである。

原告らは、被告が設置する郵便局に勤務する者又は勤務していた者である。被告は、平成15年11月21日、就業規則の一部である「日本郵政公社職員勤務時間、休息、休日及び休暇規程運用細則」（以下「本件運用細則」という。）を改定し（以下「本件運用細則改定」といい、同改定前の運用細則を「旧運用細則」、同改定後の運用細則を「新運用細則」という。）、同16年2月8日から新運用細則を施行した。本件は、原告らが、本件運用細則改定により、深夜帯で勤務する時間数が増加し、また深夜帯勤務の連続指定が可能になったこと、休息時間が短縮されたこと、勤務時間の短縮措置が廃止されたこと、夜勤明けの休息日が廃止されたこと、深夜帯勤務の回数制限が廃止されたことなどが、合理性のない就業規則の不利益変更にあたると主張して、被告に対し、旧運用細則8条（休息時間の特例）、21条（勤務時間の短縮措置）の適用を受ける地位にあることの確認、新運用細則で追加された勤務の種類である「10深夜勤」、「8深夜勤」等に従事する義務のないことの確認を求めるとともに、更に被告を退職した原告P1（以下、原告を表記する場合は、原告の姓のみを記載する。）において違法無効な新運用細則に基づく業務命令によって精神的損害を被ったとして慰謝料の支払を求めた事案である。

### 1 争いのない事実

#### (1) 当事者等

##### ア 被告等

(ア) 被告は、平成15年4月1日、総務省に置かれる郵政事業庁の所掌に係る事務を一体的に遂行する国営の新たな公社として、独立採算制の下、信書及び小包の送達の役務、簡易で確実な貯蓄、送金及び債権債務の決済の手段並びに簡易に利用できる生命保険を提供する業務、当該業務を行うための施設その他の経営資源を活用して行う国民生活の安定向

上及び国民経済の健全な発展に資する業務等を総合的かつ効率的に行うことを目的として、設立された法人である（中央省庁等改革基本法33条1項、日本郵政公社法1条、2条、なお、郵政事業庁は、平成13年1月6日、中央省庁再編により、郵政省から再編され、郵便事業、郵便貯金事業、簡易生命保険事業等を行っていた国家機関である。以下「被告」という場合、特に断りのない限り日本郵政公社を指し、被告の前身である郵政事業庁、その前身である郵政省を含む場合はその旨注記することにする。）。

(イ) 被告の平成15年4月1日当時の常勤職員数は、28万0042人であった。

(ウ) 被告には、平成16年2月8日当時、労働組合として、全逓信労働組合（現・日本郵政公社労働組合、以下「全逓」という。）、全日本郵政労働組合（以下「全郵政」という。）、郵政産業労働組合（以下「郵産労」という。）、全労協・郵政労働組合全国協議会（現・郵政労働者ユニオン、以下「郵政全労協」という。）が存在した。

#### イ 原告ら

(ア) 原告P1及び同P8を除く原告らは、平成16年2月8日から現在まで、別紙3原告らの勤務先一覧表記載のとおり、被告が設置する郵便局に勤務している。原告P8は、平成16年2月8日当時、被告が設置する長崎中央郵便局郵便課に勤務していたが、同年10月18日付けで同郵便局総務課に、同17年12月9日付けで郵便局総務課に異動した。また、原告P1は、平成16年2月8日当時、被告が設置する東京中央郵便局郵便部特殊郵便課に勤務していたが、同17年3月31日、被告を定年退職した。

(イ) 原告P2及び同P4は、全逓に所属している。

#### (2) 被告職員の勤務時間、休息時間の概要

## ア 適用法令

被告職員は一般職の国家公務員である（日本郵政公社法50条）が、その勤務時間等に関する事項については、日本郵政公社法57条1項2号、8号により国家公務員法106条、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（以下「勤務時間法」という。）の各適用が除外されており、勤務時間法の実施に関して必要な事項を定めた人事院規則15-14（職員の勤務時間、休憩、休日）についても適用が除外されている。また、被告職員には、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（以下「特労法」という。）が適用され（同法2条3号、4号）、労働組合法（以下「労組法」という。）、労働基準法（以下「労基法」という。）等が適用される（特労法37条1項1号）。

## イ 本件運用細則等

被告総裁は、日本郵政公社法55条に基づき、職員の勤務時間等について、日本郵政公社職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程（乙1、以下「本件規程」という。）を定めている。また、被告人事部門の長は、本件規程34条に基づき、同規程の実施に関し、本件運用細則を定めている。

## ウ 勤務時間及び休息時間

（ア） 被告は、職員（管理職員、再任用職員、郵政短時間職員及び非常勤の職員を除く。）の勤務時間について、1日8時間以内、4週間について1週平均40時間と定めているが、単独計画人員配置の郵便局（各事業ごとに、原則として単独に計画人員が算定され、配置される郵便局のこと）及び総合計画人員配置の集配郵便局（各事業を総合して計画人員が算定され、配置される集配郵便局のこと）の郵便関係職員（以下、これらを併せて単に「郵便関係職員」という。）の勤務時間については、4週間の勤務時間が1週平均40時間を超えない範囲内において、特定の日における勤務時間について8時間を延長又は短縮することができる

と定めている（本件規程3条1項，3項，本件運用細則4条(1)，(3)）。

(イ) 被告は，職員の休息時間について，原則として，勤務4時間中に15分の休息時間を勤務の途中に設けると定めている（本件規程5条2項本文）。

(3) 本件運用細則改定前の郵便関係職員の深夜帯勤務等

ア 「新夜勤」（「ニューやきん」と呼称されている。）

被告職員の勤務時間の割り振りに用いる勤務の種類，これに関する始・終業時刻は，本件運用細則別表に定められている（本件規程8条，本件運用細則17条）。郵便関係職員は，本件運用細則改定前，旧運用細則別表第4，第5に基づき，深夜帯勤務として，「新夜勤」（例えば，午後5時から午後11時までの「夜勤」（6夜勤B）と午前1時から午前9時45分までの「深夜勤」（深夜勤A）を組み合わせるというように，勤務の種類を2つ組み合わせて指定する勤務のことであり，「深夜勤」と他の勤務との間に最高で2時間の勤務に従事する義務のない勤務解放時間を設け，2日間労働したと計算する。旧運用細則別表第4，別記1参照）に従事していた。なお，被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）は，本件運用細則改定前，運用として，1勤務指定期間（4週間）における「深夜勤」の勤務回数が1人5回を超えないように制限していた（以下「本件勤務回数制限」という。）。

イ 「調整深夜勤」

「新夜勤」は，上記アのとおり，2つの勤務の種類を組み合わせた2労働日分の勤務であるから，本来は，合計16時間の勤務をしなければならないはずである（8時間×2労働日＝16時間）。しかし，「新夜勤」として組み合わせられる2つの勤務の種類合計時間は，旧運用細則別記1のとおり，14時間又は15時間であり，正規の勤務時間に2時間又は1時間不足する。そこで，被告は，「新夜勤」において不足する勤務時間に

ついて、他の日の勤務で調整するため、「調整深夜勤」等の「調整」との名を冠した勤務の種類を設けている（本件運用細則別表第4，第5参照）。被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）は，本件運用細則改定前，別紙2郵便局の種類記載のうち，その区分がAないしCに該当する郵便局（以下「地域区分局等」という。なお，「地域区分局」とは，他地域の郵便局から送付された郵便物を受持地域内の郵便局へ差し立てる事務及び受持地域内の郵便局から送付された郵便物を他地域又は自地域の郵便局へ差し立てる事務を行う郵便局のことをいう。）について，「調整深夜勤」と「深夜勤」の連続指定を認めていなかった（旧運用細則31条4項）。

#### ウ 休息時間の特例

被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）は，本件運用細則改定前は，郵便関係職員の「深夜勤」について，前記(2)ウ(イ)の休息時間に加え，勤務の種類，勤務時間数及び郵便局の規模等の別に，特例の休息時間を設けることができると定めていた（本件規程5条2項ただし書，旧運用細則8条3項，別表第9，以下「特例休息」という。）。

#### エ 勤務時間の短縮措置

被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）は，本件運用細則改定前，郵便関係職員に対し，概略，次のとおり，勤務時間の短縮措置を行っていた（旧運用細則21条，以下「カット時短」という。）。

(ア) 地域区分局については，調整勤務から2時間，又は「新夜勤」として組み合わせる「深夜勤」及び調整勤務から各1時間を短縮する。

(イ) 地域区分局以外の郵便局については，「新夜勤」として組み合わせる「深夜勤」又は調整勤務のいずれか一方から，又は，「新夜勤」と連続して指定する「調整深夜勤」から1時間を短縮する。

#### (4) 本件運用細則改定

被告は，平成15年11月21日，「郵便事業における効率的なサービス方法

の実施」として、本件運用細則を改定し、同16年2月8日から新運用細則を施行した。なお、被告は、平成15年9月26日、全通との間で、本件運用細則改定について合意し、勤務時間及び週休日等に関する協約等の一部改定について、労働協約を締結した（以下「本件労働協約」という。）。

(5) 本件運用細則改定による郵便関係職員の深夜帯勤務等の変更

ア 「10深夜勤」、 「8深夜勤」の新設（「新夜勤」と区別するため、「ふかやきん」と呼称されている。）

被告は、本件運用細則改定により、郵便関係職員について、深夜帯勤務の種類に、「10深夜勤」、 「8深夜勤」を新設し、他の勤務を組み合わせずに単独で深夜帯勤務の指定ができるようにした（旧運用細則別表第4、第5改定）。すなわち、「10深夜勤」とは、暦日をまたいで、例えば午後9時から翌日午前8時という10時間（休憩時間60分を除く。）の深夜勤務をいい、「8深夜勤」とは、暦日をまたいで、例えば午後10時から午前6時45分という8時間（休憩時間45分を除く。）の深夜勤務をいい、いずれも1日労働したと計算される勤務形態をいう。なお、被告は、本件運用細則改定後、本件勤務回数制限を廃止した。

イ 地域区分局等における「調整深夜勤」と「新夜勤」の連続指定

被告は、本件運用細則改定により、地域区分局等において、「調整深夜勤」と「新夜勤」の連続指定ができるようにした（旧運用細則31条4項改定）。

ウ 特例休息の廃止

被告は、本件運用細則改定により、特例休息を廃止した（旧運用細則8条改定、別表第9削除）。

エ カット時短の廃止

被告は、本件運用細則改定により、カット時短を廃止した（旧運用細則21条削除）。

## 2 争点

(1) 原告 P 1 を除く原告らの本件訴えに確認の利益は認められるか（本案前の答弁）。

ア 原告 P 1 を除く原告らと被告との間の労働関係は，公法上の権利義務関係であり，同原告らの本件訴えには，事前の救済を認めないことを著しく不相当とする特段の事情がなく，確認の利益を欠くといえるか。

イ 原告 P 1 を除く原告らが，現在，「10 深夜勤」，「8 深夜勤」，「調整深夜勤 A」，「調整深夜勤 B」のいずれか又は全部の勤務指定を受けていない場合，その勤務の種類に従事する義務のないことの確認を求めることは確認の利益を欠くか否か。

(2) 本件運用細則改定の効力

ア 本件運用細則改定について，いわゆる就業規則の不利益変更に関する判例法理の適用ないし類推適用があるか。

イ 前記アが肯定される場合，本件運用細則改定は，合理性のない不利益な就業規則の変更として，原告らに対し効力を及ぼすことができないか。

(3) 被告は，前記争いのない事実(4)のとおり，原告 P 2 及び同 P 4 が所属する全通との間で本件運用細則改定について本件労働協約を締結しているところ，原告 P 2 及び同 P 4 に本件労働協約の規範的効力が及ばないとする特段の事由は存在するか。

(4) 原告 P 1 の慰謝料請求等について

ア 原告 P 1 の訴え変更は，「著しく訴訟手続を遅滞させる」もの（民訴 1 4 3 条 1 項）として不適法か。

イ 原告 P 1 の慰謝料請求権の存否

## 第 3 争点に対する当事者の主張の要旨

1 争点(1)（原告 P 1 を除く原告らの本件訴えの確認の利益）について

【被告】

(1) 原告 P 1 を除く原告らの本件訴えは、新運用細則に基づく労務提供義務のないことの確認を求めるというものであるところ、被告職員は一般職の国家公務員であり、被告とその職員との間の労働関係は公法上の権利義務関係であるから、前記訴えは新運用細則に基づく労務提供義務を負わないという公法上の法律関係の確認を求める実質的当事者訴訟ないしは無名抗告訴訟にほかならない。そうだとすると、原告 P 1 を除く原告らの本件訴えについて確認の利益があるというためには、事前の救済を認めなければ著しく不相当であるとの特段の事情が必要である（最一小判昭和 47 年 11 月 30 日民集 26 巻 9 号 1746 頁等）。この点に関し、原告 P 1 を除く原告らは、新運用細則に基づく労務に従事しなかった場合の抽象的な懲戒処分等の危険を主張しているにすぎず、これだけでは前記特段の事情がないことは明らかであり、本件訴えは確認の利益を欠き不適法である。

(2) 原告 P 2，同 P 3，同 P 5，同 P 6，同 P 7，同 P 14 及び同 P 8 から 7 名は、現在、「10 深夜勤」の勤務指定を受けておらず、「10 深夜勤」に従事する義務のないことについて確認を求める利益を欠いている。また、原告らはいずれも、現在、「8 深夜勤」の勤務指定を受けておらず、「8 深夜勤」に従事する義務のないことについて確認を求める利益を欠いている。さらに、「調整深夜勤 A」，「調整深夜勤 B」は、旧運用細則において既に規定されていたものであり、本件運用細則改定により変更されていないこと、原告 P 2，同 P 15，同 P 3，同 P 4，同 P 16，同 P 10，同 P 11，同 P 12 及び同 P 13 から 9 名は、現在、「調整深夜勤 A」，「調整深夜勤 B」の勤務指定を受けておらず、「調整深夜勤 A」，「調整深夜勤 B」に従事する義務のないことについて確認を求める利益を欠いている。

**【原告 P 1 を除く原告ら】**

(1) 被告は、その前身である郵政省、郵政事業庁とは異なり、国の行政機関から独立した存在となり、職員に対し就業規則を制定したこと、給与等労働

条件の重要な事項について国家公務員法の適用が除外されていることからすれば、被告とその職員との間の労働関係は、私法上の権利義務関係であり、公法的規律には服さない。したがって、確認の利益を認めるために事前の救済を認めなければ著しく不相当であるとの特段の事情は必要ではない。そして、原告P1を除く原告らの本件訴えは、現在の法律関係である就労義務の存否について確認を求めているのであって、紛争に十分な成熟性があり、確認の利益がある。

仮に、被告とその職員との間の労働関係が公法上の権利義務関係であり、原告P1を除く原告らの本件訴えについて確認の利益があるというためには事前の救済を認めなければ著しく不相当であるとの特段の事情が必要であるとの立場をとったとすると、同原告らは、懲戒免職処分をも覚悟した上で、被告の業務命令に逆らって職場を放棄し、被告による不利益処分を待ってから提訴せざるを得ないが、このような方法が著しく不相当であることは明らかである。そうだとすると、原告P1を除く原告らの本件訴えには、事前に救済を認めなければ著しく不相当であるとの特段の事情が存在するというべきである。

したがって、被告とその職員との間の労働関係が、私法上の権利義務関係であろうと公法上の権利義務関係であろうと、原告P1を除く原告らの本件訴えには確認の利益がある。

- (2) 原告P1を除く原告らの勤務基準は、就業規則の一部である本件運用細則により定められており、本件運用細則に定める勤務基準も労働契約の一部として現在の法律関係を形成するものである。そうだとすると、原告P1を除く原告らにおいて、本件運用細則に基づく就労義務の存否の確認を求めることには紛争の成熟性があり、確認の利益がある。確かに、原告P1を除く原告らの中には、現在、「10深夜勤」、「8深夜勤」、「調整深夜勤A」、「調整深夜勤B」のいずれか又は全部の勤務指定を受けていない者もいる。

しかし、今後、勤務指定の内容が変更され、前記「10 深夜勤」、 「8 深夜勤」等の勤務指定を受ける可能性があるものであり、そうだとすると、勤務指定を受けていない勤務の種類についても、その就労義務の存否について確認の利益があるというべきである。さらに、原告 P 1 を除く原告らは、一体として行われた本件運用細則の変更の効力を争っているのであるから、新運用細則に基づく具体的な勤務指定の如何を問わず、新運用細則に基づく就労義務の存否について確認の利益を有している。

## 2 争点(2) (本件運用細則改定の効力) について

### 【原告ら】

#### (1) 就業規則の不利益変更に関する判例法理の適用ないし類推適用の有無について

前記 1 【原告 P 1 を除く原告ら】主張のとおり、被告とその職員との間の労働関係は、私法上の権利義務関係であるから、就業規則が労働者に不利益に変更される場合は、判例（最大判昭和 43 年 12 月 25 日民集 22 卷 13 号 3459 頁・秋北バス事件、最二小判平成 9 年 2 月 28 日民集 51 卷 2 号 705 頁・第四銀行事件等）で確立されている就業規則の不利益変更の有効性に関する判断基準が適用されるべきである。そうだとすると、労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的に不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容である場合に、その効力を生ずるといふべきである。そして、当該合理性の有無を判断するに当たっては就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員への対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮すべきである。

仮に、被告とその職員との間の労働関係が公法上の権利義務関係であるとしても、就業規則の一方的な不利益変更が認められるべきではなく、私法上の労働関係における就業規則の不利益変更の有効性に関する判断基準が類推適用されるべきである。

(2) 本件運用細則改定の合理性の存否について

本件運用細則改定は、前記(1)の就業規則の不利益変更に関する判例法理に照らすと、以下のとおり、合理性がなく、原告らに対し効力を及ぼすことはできない。

ア 本件運用細則改定の必要性及び変更内容の合理性の存否

(ア) 被告の赤字の原因は、管理・総務部門の人件費が過大であること、原価を無視して配達記録郵便の価格設定をしたこと、ゆうパックのうち、その多くを占める「ふるさと小包」等のいわゆる「企画ゆうパック」について、差出業者と郵便局との間に多くの天下り団体が介在して多額の利益を得ていること、大口割引制度の割引率が高すぎることなどに起因しており、労働強化するだけでは被告の赤字は解消しない。

(イ) 「10 深夜勤」、 「8 深夜勤」の新設は、これにより時間による繁閑に合わせた人員配置ができなくなること、特例休息及びカット時短の廃止は、これに見合った適正な業務量の確保の見通しが無いことからして、いずれも必要性、合理性がない。

(ウ) 「新夜勤」の勤務においては、最大で2時間30分の仮眠時間があり、勤務明けに連続指定されることはないうえ、勤務明けの翌日には週休又は非番1日か、週休と非番の連続指定が行われていたため、次の勤務までは、最低でも48時間以上の間隔があった。これに対し、「10 深夜勤」、 「8 深夜勤」の勤務においては、仮眠時間をとることが実際上不可能であるうえ、「深夜勤」を連続指定されると勤務解放時間が13時間しかなくなるなど、およそ郵便関係職員の健康保持に資するもの

ではなく、単なる労働強化そのものである。

イ 本件運用細則改定による不利益の存否

(ア) 「10 深夜勤」，「8 深夜勤」の新設による不利益の存否について

郵便関係職員は、本件運用細則改定前、「新夜勤」により深夜帯勤務に従事していた。「新夜勤」の勤務においては、平成5年3月21日の全通と郵政省との間の労使合意に基づき、2つの勤務の間の勤務解放時間が仮眠時間に当てられていた。また、「新夜勤」の勤務においては、1回の勤務につき1回の調整勤務の指定を行うところ、1勤務指定期間（4週間）の勤務日数は20日であることから、1勤務指定期間中に6回を超えて「新夜勤」を指定することができなかつたうえ、本件運用細則改定前は労使確認により深夜帯勤務は4週間で1人平均5回以内との本件勤務回数制限があった。さらに、本件運用細則改定前は、「新夜勤」による勤務が終了すると、同一暦日中には新たな勤務が指定されることはなく、運用上、その翌日も非番又は週休で必ず休みであったため、少なくとも44時間の勤務解放時間を得ることができた。ところが、本件運用細則改定により、郵便関係職員について、1労働日分の勤務を暦日を越えて一夜に行う「10 深夜勤」，「8 深夜勤」が新設され、これらの勤務が連続で指定されるようになったうえ、本件勤務回数制限も廃止されたため、原告らは、仮眠時間をとれなくなり、深夜帯で勤務する回数・時間数が増加し、勤務解放時間が短くなるなどの不利益を受けた。また、原告らは、本件運用細則改定により、深夜帯勤務と日勤等が複雑に組み合わせられた勤務が指定されるようになったため、極めて不規則な生活を強いられるようになった。さらに、原告らは、本件運用細則改定により、「10 深夜勤」指定日に年休を取ると、1日分以上の年休が消化されることになり、年休日数が実質的に減った。原告らには、本件運用細則改定により、健康、家庭生活、社会生活について、悪影響が出て

いる。特に、健康についてみると、「新夜勤」の勤務では、仮眠時間があること、連続指定がされないこと、本件勤務回数制限があったため、勤務の翌日に週休、非番を挟んで昼間の勤務に戻るというサイクルができていたことなどから、比較的サーカディアンリズム（およそ1日を基準とする人体のリズム）を維持し易かった。ところが、「10深夜勤」、「8深夜勤」の新設、本件勤務回数制限の廃止により、仮眠時間がなくなり、深夜帯勤務の回数・時間が増え、最大5日の連続指定がされるなど極めて過酷な勤務となり、原告らに深刻な健康被害が生じている。

なお、本件運用細則改定前後における原告ら（原告P2，同P8を除く。）の勤務時間、実労働時間等は、別紙4深夜帯勤務時間数一覧表「原告らの主張」欄記載のとおりである。

(イ) 「調整深夜勤A」、「調整深夜勤B」の指定による不利益の存否

「調整深夜勤A」とは、本件運用細則別表第4，第5に規定されており、午後9時から翌日午前7時までの勤務であり、「調整深夜勤B」とは、同じく、午後9時から翌日午前8時までの勤務形態である。ところで、地域区分局等では、本件運用細則改定前は、規定の形式は別として、「調整深夜勤A」、「調整深夜勤B」は単独では指定できないものと解され、日本郵政公社職員給与規程にもこれに関する特別勤務手当の定めがなく、実際、勤務指定されることもなかった。ところが、被告は、本件運用細則改定後、地域区分局等においても、「調整深夜勤A」、「調整深夜勤B」を指定するようになった。これは、「10深夜勤」、「8深夜勤」と同様の勤務を、「調整深夜勤」により実施しようとするものにほかならず、原告らに対し、「10深夜勤」、「8深夜勤」と同様な不利益を与えるものである。

(ウ) 特例休息の廃止による不利益の存否

原告らは、本件運用細則改定により、特例休息が廃止され、休息時間

が短縮されたことから、仮眠時間がなくなるとともに実労働時間が増加するという不利益を被った。

(エ) カット時短の廃止による不利益の存否

原告らは、本件運用細則改定により、カット時短が廃止されたため、「新夜勤」に従事した場合に実労働時間が増加するという不利益を被った。

ウ 本件運用細則改定に伴う代替措置の存否

被告は、以下のとおり、本件運用細則改定による不利益を補うに足りる代替措置をとっていない。

(ア) 新たな休息時間の付与の主張に対し

深夜帯労働においては、疲労軽減、回復のため、仮眠をとることが重要である。ところが、被告は、「10 深夜勤」、「8 深夜勤」の勤務においては、「新夜勤」では認められていた仮眠時間を認めておらず、新たな休息時間の付与がされたとしても、原告らにとってより過酷な勤務形態となっている。

(イ) 健康管理対策の主張に対し

被告は、職員に対し、詳細な健康診断を受け易くするような配慮をしておらず、被告の健康管理対策は不十分である。

(ウ) 休憩室確保の主張に対し

被告は、深夜帯勤務に従事する労働者、とりわけ深夜帯勤務に連続して従事する遠距離通勤者のための休憩室を十分に確保していなかったり、その利用を制限したりしている。

(エ) 自動車通勤者への配慮の主張に対し

被告は、深夜帯勤務のため電車等での勤務に負担がかかる者が自動車通勤を希望しても、駐車場を十分に確保していない。

(オ) 夜間特別勤務手当の改定の主張に対し

被告は、本件運用細則改定後、夜間特別勤務手当を増額し、職員に有利な勤務条件にしたと主張する。確かに、夜間特別勤務手当は、郵便局のランク別に300ないし400円の引上げになっている。しかし、当該手当は、「新夜勤」の勤務において支給されていた早出等勤務手当350円を夜間特別勤務手当に組み入れたにすぎない。原告らによっては、支給額自体も以前より引下げとなっている者もあり、賃金の実質的引下げとなっている。

(カ) 深夜帯勤務の回数の目安の設定の主張に対し

新たな深夜帯勤務の回数制限は飽くまで目安にすぎず、何ら法的拘束力がない。現に、被告は、目安を明らかに越える「二交替制」という勤務指定を検討している。

(キ) 時間外勤務の制限の主張に対し

被告は、本件運用細則改定後も、「深夜勤」明けに特殊・発着における緊急事故以外でも時間外労働を命じている。

エ 本件運用細則改定の手続

被告は、本件運用細則改定に当たり、労働者への十分な説明、協議、同意手続をとらずに改定を強行しており、手続的にも不適正である。

オ 深夜業に関する我が国社会における一般的状況

平成10年11月27日労働省発表の「深夜業の就業環境、健康管理等の在り方に関する研究会中間報告」（以下「中間報告」という。）は、過度の深夜業を抑制し、健康確保、社会生活の維持等を図るために考慮すべき事項として、勤務時間・回数が過度にわたらないようにすること、疲労回復のため場合により仮眠時間を設けること、深夜勤務が過度に連続しないようにすることなどを挙げている。また、厚生労働省の同14年9月発表の「平成13年労働環境調査の概況」（以下「労働環境調査」という。）は、深夜業務に従事する労働者の中で、深夜業務に就く前と比較し

て体調の変化があったとする労働者の割合が36.1%にのぼること、深夜業務に従事している期間が長いほど体調の変化があったとする割合が高いことなどを指摘している。

## 【被告】

### (1) 就業規則の不利益変更に関する判例法理の適用ないし類推適用の有無について

前記1【被告】主張のとおり、被告とその職員との間の労働関係は公法上の権利義務関係であって、その任用等の行為は行政処分の性質を有している。そして、被告は、日本郵政公社法55条に基づき、労働協約、労基法の定め反しない限り、一方的に就業規則の制定、変更により勤務条件の決定、変更を行うことができる。したがって、被告の就業規則は私企業における就業規則と異なり、日本郵政公社法により法的規範としての効力が付与されるのであるから、就業規則の変更の効力について私法上の労働契約と同一視することはできず、本件運用細則改定には、就業規則の不利益変更に関する判例法理を適用ないし類推適用する余地はない。

### (2) 本件運用細則改定の合理性の存否について

仮に、本件運用細則改定について私企業における就業規則の不利益変更の判例法理の適用ないし類推適用があるとしても、以下のとおり、本件運用細則改定は、郵便事業における効率的なサービス方法の実施のため行われたものであり、これに併せて勤務条件の改善等の代償措置も十分に行っていることから、高度の合理性を有しており、有効である。したがって、新運用細則は、原告らに対しても効力が及ぶ。

#### ア 本件運用細則改定の必要性及び変更内容の合理性の存否

被告では、郵便関係職員の深夜・早朝帯の長時間拘束勤務の解消、郵便のスピードアップや新郵便処理システムの導入など新たな経営環境の変化に対応し、深夜帯における効率的な業務処理を実現していくため、本件運

用細則改定を行ったのであり、各郵便局では業務量に応じ必要な要員配置をしている。なお、「10 深夜勤」、「8 深夜勤」は、業務繁忙帯のみに要員配置をしているのではなく、深夜帯の常態的な業務量に合わせて要員配置をしており、最繁忙の時間帯には非常勤職員の配置等により適正な要員配置を行っている。

イ 本件運用細則改定による不利益の存否

(ア) 「10 深夜勤」、「8 深夜勤」の新設による不利益の存否

- a 本件運用細則改定は、これまで「新夜勤」として他の勤務と組み合わせてきた「深夜勤」又は「調整深夜勤」に加え、単独で勤務指定することができる「10 深夜勤」、「8 深夜勤」を郵便関係職員に指定できるようにしたにすぎない。すなわち、被告（郵政省、郵政事業庁を含む。）においては、従来から非常勤職員には「深夜勤」を勤務指定していたのであり、「深夜勤」は新設されたものではない。また、「8 深夜勤」では勤務の途中に45分、「10 深夜勤」では同じく60分の休憩時間をそれぞれ設けており、連続した勤務ではなく、むしろ深夜帯における勤務時間数は、本件運用細則改定後減少している。さらに、「新夜勤」における勤務解放時間は飽くまで自由時間であり、仮眠時間と定められていたわけではないうえ、被告は、本件運用細則改定により仮眠時間を排斥したことはない。深夜帯勤務の郵便関係職員の健康への影響は、各個人の健康状況、年齢、性別等個人差があり、深夜帯勤務が郵便関係職員の健康に悪影響を及ぼすことは必ずしも証明されておらず、本件運用細則改定により、原告らの健康に悪影響等が発生しているとはいえない。なお、本件運用細則改定前後における原告ら（原告P2、同P8を除く。）の勤務時間、実労働時間等は、別紙4 深夜帯勤務時間数一覧表「被告の認否」欄記載のとおりである。
- b 労基法39条所定の「労働日」は、原則として暦日計算によるべき

ものであるから，1勤務が2日にわたる場合の年次有給休暇については，1勤務を年次有給休暇の2労働日として取り扱うべきとされている。したがって，本件運用細則改定後も，年次有給休暇による就労義務の解放を暦日単位で行っている取扱いに何ら違法な点はない。

c 被告では，実態上，「新夜勤」明けの翌日には週休又は非番が1日か，週休と非番の連続指定が行われるような勤務指定をしている例は存在する。しかし，被告が，前記のような勤務指定を行うよう指導しているわけではなく，このような労使慣行が成立していることもない。

d 被告では，本件勤務回数制限の廃止により，深夜帯に勤務する時間の割合が高くなった郵便局もあるが，新たに，1勤務指定期間（4週間）当たりの深夜帯勤務の回数の目安を定め（1勤務指定期間中，「10深夜勤」の連続指定の場合8回，「新夜勤」と「調整深夜勤」を組み合わせる連続指定する場合6回，「8深夜勤」の連続指定の場合10回又は8回），深夜帯の勤務回数について一定の配慮を行っており，また，属人的に深夜帯勤務が指定されないことがないよう勤務指定の公平化を図っている。

(イ) 「調整深夜勤A」，「調整深夜勤B」の指定による不利益の存否

「調整深夜勤A」，「調整深夜勤B」は，本件運用細則改定により，地域区分局等においても「新夜勤」と連続指定できるようになった。しかし，勤務の種類としては旧運用細則（別表第4，第5参照）においても規定されていたものであり，本件運用細則改定前後において変更はなく，就業規則の変更には当たらない。

(ウ) 特例休息の廃止による不利益の存否

被告は，特例休息を廃止した代わりに，「深夜勤」（「調整深夜勤」を含む。）及び「新夜勤」に従事した場合に新たな休息時間を付与することにした。その結果，休息時間が増えた郵便局もあり，すべての郵便

局で休息時間が短縮されたわけではなく、実労働時間も増加していない。そもそも、休息時間は、勤務時間に含まれる給与支給の対象時間であるから、業務を処理する必要がある場合は就労しなければならない時間である。

(エ) カット時短の廃止による不利益の存否

カット時短は、本件規程の適用を受ける郵便関係職員の勤務時間が、4週で160時間、1週平均40時間と定められているにもかかわらず、1回の「新夜勤」又は調整勤務の都度、勤務時間を2時間又は1時間短縮していること、就労していないにもかかわらず短縮された時間相当の給与が支給されていたことから、被告としては早急に是正を図らなければならない制度であった。本件運用細則改定において、カット時短を廃止したことにより、正規の勤務時間である1週平均40時間、4週160時間の勤務時間になったにすぎず、原告らに不利益はない。そもそも、カット時短は、郵便関係職員の長時間拘束を緩和するために設けられたものであり、深夜勤務の過酷さに配慮して設けられたものではない。

ウ 本件運用細則改定に伴う代替措置

被告は、本件運用細則改定に伴い、以下のとおり、郵便関係職員に対し、代償措置その他関連する労働条件の改善を行った。

(ア) 新たな休息時間の付与

被告は、前記イ(ウ)のとおり、本件運用細則改定に伴い、「深夜勤」(「調整深夜勤」を含む。)及び「新夜勤」に従事した場合に、新たな休息時間を付与することとした。

(イ) 健康管理対策

被告は、本件運用細則改定に伴い、深夜帯勤務に従事する職員の健康保持及び健康増進を図るため、特例として自発的健康診断の経費負担及び成人病検診受診の助成を行い、健康管理対策を強化している。

(ウ) 休憩室の確保

被告は、本件運用細則改定後、郵便局の状況に応じて、「10 深夜勤」、「8 深夜勤」に従事する職員にも、「新夜勤」に従事する職員用の仮眠・横臥のため休憩室の利用ができるようにしており、また、深夜帯勤務に連続して従事する遠距離通勤者に対し、休憩室の解放として、これらの者が勤務と勤務の間（「新夜勤」の勤務解放時間を除く。）に在局する場合には、仮眠、横臥のため休憩室等を利用することができるようにしている。

(エ) 自動車通勤者への配慮

被告は、「10 深夜勤」、「8 深夜勤」に従事する郵便関係職員について、「新夜勤」に従事する職員と同様に、公共の交通機関を利用して出・退勤が不可能な場合、自動車通勤のため局舎構内に最大限駐車スペースを確保し、なお不足する場合は借上げにより対処するようにしている。

(オ) 夜間特別勤務手当の改定

被告は、本件運用細則改定に伴い、夜間特別勤務手当を改定し、郵便関係職員について新たに「10 深夜勤」、「8 深夜勤」の勤務指定をすること、特例休息及びカット時短を廃止することに対する代償措置として、新たな支給区分の追加、支給単価の増額をした。また、「10 深夜勤」、「8 深夜勤」の連続指定をすること、本件勤務回数制限を廃止することに対する代償措置として、新たな支給区分を追加した。この結果、原告らは、本件運用細則改定後、夜間特別勤務手当額が増額している。なお、夜間特別勤務手当は、夜間における労働の特殊性に照らし、手当上の処遇を行うとともに、併せて夜間労働力の確保についても留意して支給することにしたものであり、勤務1回につきあるいは「10 深夜勤」、「8 深夜勤」の連続指定に伴い支給される。これに対し、早出等

勤務手当は、通勤に伴う特殊性及び困難性から支給されるものであり、始業時刻が午前7時以前となる勤務又は終業時刻が午後9時以降となる勤務に4時間以上従事したとき、勤務1回につき支給される手当である。したがって、早出等勤務手当と深夜帯の勤務時間数で除した数値（夜間特別勤務手当）とを単純に比較して、手当額が減少したということとはできない。

(カ) 深夜帯勤務の回数の目安の設定

被告は、前記イ(ア)dのとおり、本件勤務回数制限に代わるものとして、1勤務指定期間（4週間）当たりの深夜帯勤務の回数の目安を新たに定めた。

(キ) 時間外労働の制限

被告は、郵便関係職員が深夜帯勤務に対する疲労を回復するための時間を確保するため、深夜帯勤務と勤務との間の時間外労働について、これを命ずることを自粛するなどの配慮をしている。

エ 本件運用細則改定の手続

被告は、関係労働組合に対する交渉を経て、常勤職員28万0042人（平成15年4月1日当時）の80.3%を占める割合の組合員を擁する全逓及び全郵政との間で、本件運用細則改定について合意し、労働協約を締結した。

オ 深夜業に関する我が国社会における一般的状況

労働省発表の中間報告及び厚生労働省発表の労働環境調査によれば、被告における深夜帯勤務は、民間事業所に比べて、回数は少なく、時間も同程度にすぎない。

3 争点(3)（原告P2及び同P4に対する本件労働協約の効力）について

【被告】

被告は、原告P2及び同P4が所属する全逓との間で、平成15年9月26

日付けで、本件運用細則改定を承認する旨の本件労働協約を締結した。したがって、仮に本件運用細則改定の内容に労働条件の不利益変更部分が存在するとしても、本件労働協約の規範的効力は原告P 2及び同P 4に対しても当然及ぶので、同人らがその効力を争うことは許されない。

**【原告P 2及び同P 4】**

合理性を有しない就業規則の不利益変更を承認した労働協約は、組合員に対する規範的効力がなく、また、このような労働協約締結は組合員の授權の範囲を超えるものである。したがって、本件労働協約の効力が、全逋の組合員である原告P 2及び同P 4に対し及ばないとする特段の事由が存在する。

**4 争点(4) (原告P 1の慰謝料請求) について**

**【原告P 1】**

原告P 1は、上記2【原告ら】主張のとおり、新運用細則が実施された平成16年2月8日から被告を定年退職した同17年3月31日までの間、新運用細則に基づき、被告から「深夜勤」、「調整深夜勤」に従事するよう違法な業務命令を受け、また、特例休息、カット時短が廃止されたことにより、精神的・肉体的損害を被った。原告P 1の前記精神的損害等に対する慰謝料は、500万円を下らない。

**【被告】**

- (1) 原告P 1は、本訴において訴えの交換的変更を行っているが、これは「著しく訴訟手続を遅滞させる」もの(民訴143条1項)であり、その変更は許されない。
- (2) 本件運用細則改定は、前記2【被告】の主張のとおり、原告P 1にとっても不利益なものではなく、被告は十全な健康管理対策を実施するなど、十分な代償措置を講じている。したがって、被告は、原告P 1に対し、何ら違法なことを行っておらず、原告P 1の被告に対する慰謝料請求は理由がない。

**第4 争点に対する判断**

## 1 争点(1) (原告P 1を除く原告らの本件訴えの確認の利益)について

- (1)ア まず、最初に、原告P 1を除く原告らの本件訴えに、確認の利益が存在するか否かについて検討する。被告は、従前、国家がその行政機関を通じて直接に経営してきた郵便事業、郵便貯金事業、簡易生命保険事業等を中心とする事業をそのまま承継して経営し、その能率的な運営によりこれを発展させ、もって、国民生活の安定向上及び国民経済の健全な発展に資することを目的として設立された公法上の法人であり(日本郵政公社法1条、2条)、その資本金は全額政府の出資にかかり(同法4条)、その事業規模が全国的かつ広範囲にわたるものであること(同法20条)などに照らすと、被告の事業はそれ自体高度の公共性を有するものといえることができる。このため、被告は、事業の経営、役員任免、予算、会計等に関して、国家機関から種々の法律的規制を受けている(同法12条1項、15条1項ないし3項、5項、24条ないし27条、30条、31条等)。被告の事業が前記のように高度の公共性を有し、被告が公法人であるということから、被告に関するすべての法律関係が公法的規律に服する公法上の関係であるとは直ちにいうことはできない。なぜなら、被告の経営する郵便事業等が経済的活動を内容とし、その活動は公権力の行使たる性格を有せず、しかも、被告が国家行政機関から完全に分離した独立法人であって、前記記載の国家機関による種々の規制は監督的、後見的なものと認め得るからである。これら被告の事業が経済的活動を内容としていることなどに照らすと、一般的に被告の行為が行政処分ないしはそれに準ずる性格を有するものと解することはできず、かえって、その行為は、原則として私法上の行為たる性格を有するものと解するのが相当である。
- イ また、被告職員は一般職の国家公務員であるとされ(日本郵政公社法50条)、被告は職員の給与についての支給基準、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇についての規程を定め、総務大臣へ届け出ることとされている。

るが（同法 55 条），他方，被告職員の勤務時間等に関する事項については，国家公務員法 106 条，勤務時間法，同法の実施に関して必要な事項を定めた人事院規則 15 - 14（職員の勤務時間，休憩，休日）の適用がいずれも除外されるとともに（日本郵政公社法 57 条 1 項 2 号，8 号），被告職員には特労法により労組法，労基法等が適用されている（特労法 2 条 3 号，4 号，37 条 1 項 1 号）。

ウ 以上の被告の事業内容，被告と職員との関係等に照らすと，被告とその職員との間の労働関係は，私法上の行為たる性格を有するものと解するのが相当である。殊に，被告職員の労働時間，休憩，休日に関する事項は，職員が結成する労働組合との間の団体交渉事項であり，これに関し労働協約を締結することができ（特労法 8 条），実際，被告は関係労働組合との間で団体交渉を経て，本件規程ないし本件運用細則の改定を行っていること（当事者間に争いのない事実）を考慮すると，被告が職員の労働条件等を定める就業規則の作成又は変更の効力については，私企業における就業規則の作成又は変更の効力と同様に扱うのが相当と解される。

したがって，原告 P 1 を除く原告らが，本件運用細則改定に基づく新運用細則の適用を受けるか否かを争っている以上，同原告らが旧運用細則の適用を受ける地位の確認及び新運用細則に基づく勤務に従事する義務の不存在確認を求める訴えには，原則として，確認の利益があると認めるのが相当である。これに反する被告の主張は独自の見解であり採用することができない。

(2) ア 前記(1)で判断したとおり，原告 P 1 を除く原告らが旧運用細則の適用を受ける地位の確認及び新運用細則に基づく勤務に従事する義務の不存在確認を求める訴えには，原則として，確認の利益が認められるというべきである。しかし，原告 P 1 を除く原告らの訴えには，現在，原告らが従事していない勤務に従事する義務の不存在確認を求める部分があり，この部

分についても，確認の利益を認めることができるか否かが問題となる。

イ 就業規則の変更により新たに設定された勤務基準に基づく勤務上の義務のうち，被告が未だその義務の履行を求めたことがないものについては，現時点では必要な条件が整わないために，原告らに対しその義務の履行を求める意思はないが，将来条件が整ったときには義務の履行を求めることがあり得ないわけではない。このような場合において想定されている条件が整っていない場合には，裁判所は，適切に判断する基礎となるべき具体的，かつ，確実な情報，資料を入手することが困難であり，また，具体的な事実関係を離れた無意味な裁判をすることになるおそれにもつながり，確認の利益を否定するのが相当である。他方，被告が既に当該就業規則の定める勤務基準に基づく勤務上の義務の履行を求めたことがあるものについては，当該義務の根拠となる当該就業規則の定める勤務基準も労働契約の内容の一部であり，現在の法律関係を形成するものであるといえるから，紛争の成熟性に欠ける点はなく，被告が原告らに対して以後確定的に就業規則の定める勤務基準に基づく義務の履行を求めない意思であることが認められるなどの特段の事情がない限り，確認の利益を肯定するのが相当である。

ウ これを本件についてみるに，確かに，現在，原告 P 2，同 P 3，同 P 5，同 P 6，同 P 7，同 P 14 及び同 P 8 から 7 名は所属郵便局から「10 深夜勤」の勤務指定を受けていないこと，原告 P 1 を除く原告らはいずれも「8 深夜勤」の勤務指定を受けていないこと，原告 P 2，同 P 15，同 P 3，同 P 4，同 P 16，同 P 10，同 P 11，同 P 12 及び同 P 13 から 9 名は所属郵便局から「調整深夜勤 A」，「調整深夜勤 B」の勤務指定を受けていないことは，当事者間に争いが無い。しかし，被告は，新運用細則に基づき，郵便関係職員に対し，「10 深夜勤」，「8 深夜勤」，「調整深夜勤 A」，「調整深夜勤 B」の勤務指定を行っていること（弁論の全趣

旨)、原告P1を除く原告らについて、前記勤務の種類に従事することができない資格上の制限等はないことなどに照らすと、前記原告らについてその所属郵便局の勤務表及びこれに基づく勤務指定が変更されたり、前記原告らの所属郵便局・部署が変更されるなどして、前記原告らが現在勤務指定を受けていない前記勤務の種類について、今後勤務指定を受けられる可能性は小さくないといえる。また、本件全証拠によるも、被告が、原告P1を除く原告らに対して、現在勤務指定をしていない前記勤務の種類について、以後確定的に義務の履行を求めない意思であるとの特段の事情の存在を認めるに足りる証拠は存在しない。

したがって、原告P1を除く原告らの訴えのうち、現在、同原告らが従事していない勤務に従事する義務の不存在確認を求める部分についても、確認の利益がないとはいえず、これに反する被告の主張は採用することができない。

### (3) 小括

以上の検討結果によれば、原告P1を除く原告らの本件訴えには確認の利益が存在し、適法であるということになる。

## 2 争点(2)(本件運用細則改定の効力)について

### (1) 判断の枠組み

ア 前記1で検討したとおり、被告とその職員との間の労働関係は、原則的に私法上の行為たる性格を有するものと解され、殊に、就業規則の作成又は変更の効力については、私企業におけるものと同様に扱うのが相当である。したがって、被告の就業規則の一部である本件運用細則改定の効力については、私企業における就業規則の不利益変更に関する判例法理の適用ないし少なくとも類推適用があるものと解するのが相当である。

イ ところで、これまでの判例(最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3495頁・秋北バス事件、最二小判平成9年2月28日民集51

卷2号705頁・第四銀行事件，最一小判平成12年9月7日民集54巻7号2075頁・みちのく銀行事件等）を踏まえると，新たな就業規則の作成又は変更について，これに同意しない個々の労働者に対し，当該就業規則の効力を及ぼすための要件は，以下のように解するのが相当である。すなわち，新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い，労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは，原則として許されないが，労働条件の集合的处理，特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質に照らすと，当該規則条項が合理的なものである限り，個々の労働者において，これに同意しないことを理由として，その適用を拒むことは許されない。この場合，当該規則条項が合理的なものであるとは，当該就業規則の作成又は変更が，その必要性及び内容の両面からみて，それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても，なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいう。殊に，賃金，勤務時間など労働者にとって重要な権利，労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については，当該条項が，そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであってはじめて，有効というべきである。そして，この場合の合理性の有無は，具体的には，使用者側の就業規則の変更の必要性の内容・程度，就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度，変更後の就業規則の内容自体の相当性，代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況，労働組合等との交渉の経緯，他の労働組合又は他の従業員の対応，同種事項に関する我が国社会における一般的状況を順次検討し，その上でこれらの諸事情を総合考慮して判断するのが相当である。

以下，このような見地から，原告らに対し本件運用細則改定の効力が及

ぶか否かについて検討することにする。なお，原告 P 2 及び同 P 4 については，所属労働組合である全通が本件運用細則改定に同意し，被告との間で本件労働協約を締結しているところ（前記争いのない事実(4)），同人らに本件運用細則改定の効力が及ぶか否かについては，前記判断基準とは異なる考察も必要であるので，この点については，後記 3 において更に検討することにする。

## (2) 前提事実

前記争いのない事実，証拠（文章中又は文末に掲記したもの）及び弁論の全趣旨によれば，以下の事実が認められる（なお，当事者間に争いのない事実は，文章中又は文末に証拠等を掲記しない。）。

### ア 被告職員の勤務時間等について

#### (ア) 勤務時間

被告は，職員（管理職員，再任用職員，郵政短時間職員及び非常勤の職員を除く。）の勤務時間について，1日8時間以内，4週間について1週平均40時間と定めているが，郵便関係職員の勤務時間については，4週間の勤務時間が1週平均40時間を超えない範囲内において，特定の日における勤務時間について8時間を延長又は短縮することができる（前記争いのない事実(2)ウ(ア)）。

#### (イ) 休息时间

被告職員の休息時間は，原則として，勤務4時間中に15分の休息時間を勤務の途中に設けることができるとされているが，所属長が業務の特殊性に応じて必要があると認めるときは，これを超えて休息時間を設けることができるとされている（本件規程5条2項）。なお，休息時間は，勤務時間に含まれ，これが与えられなかったとしても，繰り越されることはない（本件規程5条3項）。

#### (ウ) 休憩時間

被告職員の休憩時間は、労基法34条に則り、6時間を超える勤務時間の場合は45分を、8時間を超える勤務時間の場合は1時間を、それぞれ勤務時間の途中に設けることとされている（本件規程6条1項）。なお、休憩時間は、勤務時間に含まれないが、拘束時間に含まれるとされており、また、予め指定された時間帯に付与されない場合は、振り替えて付与されることとされている（本件規程6条4項、本件運用細則11条2項）。

## イ 職員の勤務指定について

### （ア） 服務表

被告の各機関の長は、各機関の業務運行等を勘案し、服務表を作成し、これを関係職員に周知しなければならないことになっている。そして、服務表は、勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻、休憩時間を設ける方法、休息時間を設ける方法、週休日を設ける方法、非番日を設ける方法、勤務の種類を組合せ方法を定めることとされている。（本件規程9条）

このうち、勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻は、被告職員が所属する機関ごとに適用される勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻が定められており（本件運用細則17条）、各機関はこの中から業務運行に必要な勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻を定めることとされている。なお、被告職員の具体的な始業時刻及び終業時刻については、本件運用細則各別表に定める勤務の種類ごとの始業時刻及び終業時刻を繰り上げ又は繰り下げることができることとされている（本件運用細則別表第1ないし第8）。また、被告の各機関は、服務表の作成、変更について、実施予定日の1週間前までに関係職員に周知しなければならないこととされている（本件運用細則30条3項）。被告は、服務表の作成、変更を行う場合、関係労働組合支部等との間で団体交渉を行っている。

(イ) 勤務指定

被告職員に対する勤務指定は、4週間を単位として、当該職員の各日の勤務の種類等を指定し、当該期間の1週間前までに関係職員に周知しなければならないことになっている(本件規程10条1項、本件運用細則31条1項本文)。その際、実際に指定される勤務の種類は、前記(ア)のとおり作成されたサービス表に定める勤務の種類である。

ウ 本件運用細則改定前の郵便関係職員の深夜帯勤務について

(ア) 平成5年3月21日以前の深夜帯勤務

a 「16勤」

郵政省は、昭和30年代から「16勤」(1回の勤務として、2日労働日分である16時間の勤務をする勤務の種類)を実施していた。なお、「16勤」では、地域区分局において、1時間の勤務時間の短縮措置を行っており、郵便局の規模によっては、特例により設けられた休息時間を含めて、3時間を超える休息時間が設けられていた。

b 「深夜勤」

郵政省は、昭和62年3月1日から、地域区分局を対象として、「16勤」に加え、「深夜勤」を導入した。

(イ) 平成5年3月21日以降の深夜帯勤務について

a 「16勤」等の廃止及び「新夜勤」の導入

郵政省は、平成5年3月21日、郵便関係職員の完全週休二日制の実施に合わせて、前記(ア)の「16勤」及び「深夜勤」のうち単独で勤務を指定するものを廃止し、「新夜勤」を導入した。「新夜勤」では、組み合わせられる勤務と勤務との間に、原則として2時間の勤務解放時間があった(旧運用細則23条)。また、「新夜勤」は1回の勤務で2労働日分の勤務を行ったものと計算され、1回の勤務を行うと別途1回の調整勤務を指定する扱いとしていたことから、1勤務指定

期間（４週間，労働日２０日）につき６回を超えて指定することができなかった。さらに，被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）は，前記争いのない事実(3)アのとおり，本件運用細則改定前，「新夜勤」について４週間に５回を超えないという本件勤務回数制限を設けていた。なお，被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）では，平成５年３月２１日以降も，「深夜勤」のうち，「新夜勤」の一部として他の短時間勤務と組み合わせる「深夜勤」，「新夜勤」と連続して指定する「深夜勤」，非常勤職員に対し単独で勤務を指定する「深夜勤」は残された。もっとも，被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）では，平成５年３月２１日以降も，郵便関係職員に対し，「新夜勤」と連続して指定する「深夜勤」が指定されることはなかった。

b 特例休息制度

被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）は，前記争いのない事実(3)ウのとおり，旧運用細則において，特例休息を設けることができると定めていた。なお，郵政省は，平成５年３月２１日，「新夜勤」の実施に合わせて特例休息制度を見直し，その時間数を従前の約４分の３に短縮した（乙２７，証人Ｐ１７【１頁】）。

c 被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）は，前記争いのない事実(3)エのとおり，旧運用細則において，カット時短を定めていた。

エ 本件運用細則改定の概要について

被告は，前記争いのない事実(4)のとおり，本件運用細則を改定し，郵便関係職員の深夜帯勤務を，概略，以下のとおり変更した。

(ア) 「１０深夜勤」，「８深夜勤」の新設

被告は，前記争いのない事実(5)アのとおり，本件運用細則改定により，郵便関係職員の深夜帯における勤務の種類に，前記ウ(イ) a の勤務に加えて，「１０深夜勤」，「８深夜勤」を追加し，「１０深夜勤」，

「8 深夜勤」については単独で指定することができるようにするとともに、「深夜勤」を連続して指定することができるようにした（旧運用細則別表第4，5の改定）。また，被告は，前記争いのない事実(5)イのとおり，本件運用細則改定により，地域区分局等において，「調整深夜勤」と「新夜勤」の連続指定ができるようにするとともに，これらの郵便局についても，「調整深夜勤」に対する夜間特別勤務手当を定めた（旧運用細則31条4項，日本郵政公社職員給与規定第2項の改定）。

なお，被告が職員に対して実際に指定する勤務の種類は，各郵便局において作成したサービス表所定の勤務の種類であるから（前記イ(ア)，(イ)），全郵便局が一律に同じ勤務形態となるわけではない。このため，本件運用細則改定後も，郵便局によっては，「10 深夜勤」等を導入して「新夜勤」の指定を見直した郵便局，「10 深夜勤」等及び「新夜勤」を併用して指定する郵便局，「10 深夜勤」等を導入せずに「新夜勤」のみを指定する郵便局，そもそも深夜帯の勤務を要しない郵便局などが存在する。原告らの本件運用細則改定前後における1勤務指定期間（4週間）当たりの深夜帯における勤務の種類及び勤務回数は，別紙5深夜帯勤務回数一覧表記載のとおりである。（乙23及び25の各1及び2，同31，37，38，47ないし51，56の1ないし5，同60の1及び2，同64及び67の各1ないし3，同74，75，77の1ないし7，同81の1ないし6，同98の1ないし3，同99，102及び103の各1ないし3，証人P18【1頁】，同P19【1ないし3頁】，同P20【1頁】，同P21【1，2頁】，同P22【5頁】，弁論の全趣旨）

(イ) 深夜帯勤務回数の制限の変更

- a 被告は，前記争いのない事実(5)アのとおり，本件運用細則改定に当たり，本件勤務回数制限を廃止した。

b 被告は、本件運用細則改定に当たり、新たに1勤務指定期間（4週間）当たりの深夜帯勤務の回数について、「10深夜勤」の連続指定の場合は8回、「新夜勤」と「調整深夜勤」を組み合わせた連続指定の場合は6回、「8深夜勤」の連続指定の場合は10回又は8回との目安を定めた（乙4）。

(ウ) 特例休息の廃止

被告は、前記争いのない事実(5)ウのとおり、本件運用細則改定に当たり、特例休息を廃止した。しかし、被告は、本件運用細則改定により、勤務4時間につき15分の休息時間のほかに付与される休息時間として、新たに、「新夜勤」につき60分、「8深夜勤」につき30分、「10深夜勤」及び10時間の「調整深夜勤」につき38分の休息時間を定めた（新運用細則8条3項1号）。この結果、14時間勤務の「新夜勤」の場合、勤務4時間につき15分の割合で付与される一般の休息時間53分に加え、新たな休息時間60分が付与されたことにより、休息時間は113分となった。また、「8深夜勤」の場合、勤務4時間につき15分の割合で付与される一般の休息時間30分に加え、新たな休息時間30分が付与されたことにより、休息時間は60分となった。さらに、「10深夜勤」の場合、勤務4時間につき15分の割合で付与される一般の休息時間38分に加え、新たな休息時間38分が付与されたことにより、休息時間は76分となった。（乙27、証人P17【1頁】）

(エ) カット時短の廃止

被告は、前記争いのない事実(5)エのとおり、本件運用細則改定に当たり、カット時短を廃止した。

(3) 本件運用細則改定の必要性について

ア 認定事実

証拠（文章中又は文末に掲記したもの）及び弁論の全趣旨によれば、郵

便事業の財政状況及び本件運用細則改定に至る経緯等は次のとおりであることが認められる（なお，当事者間に争いのない事実は，文章中又は文末に証拠等を掲記しない。）。

(ア) 郵便事業における人件費の抑制・節減の必要性

郵便事業の使命は，ユニバーサルサービスの確保，すなわち，国民生活，社会経済活動に不可欠な郵便サービスをなるべく安い料金で全国あまねく公平に提供することにある（郵便法1条）。また，郵便事業は，独立採算制の下，効率的に経営することとされており（中央省庁等改革基本法33条1項2号），利用者の需要に応えるサービスを提供し，その対価としての収入で事業運営に必要な費用を賄わなければならない。そして，郵便事業は，その事業特性ゆえに，業務の多くの部分を人的労働力に頼る必要があり，費用の大部分は人件費で占められている。したがって，被告では，郵便事業を効率的に運営し，料金の低価格化を実現するため，大量の郵便物を確保すること，郵便ネットワークを活用した多様なサービスを提供することに加え，人件費の抑制・節減に努めることが要請される。（乙5，9，27，証人P17【1，4，5頁】）

(イ) 郵便事業を取り巻く情勢

a 郵便事業は，公社設立前，国の独占事業として経営されており，高度経済成長期には，経済成長に比例して郵便物数が増加し，基本的にはいわゆる右肩上がりの需要の中で安定した経営を続けてきた。しかし，被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）の郵便事業は，平成9年度下半期以降の金融機関の破綻を契機とした景気低迷，民間事業者の信書送達への参入，民間宅配・メール便業者との競争激化，電子メールの飛躍的普及等により，総体的に郵便利用が減少していくことが見込まれる状況にあり，将来的に極めて厳しい経営環境下にある。（乙5，9，27，証人P17【1，5頁】）

b 被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）の郵便事業は，平成9年度に初めて郵便業務収入が前年度実績を下回り，これ以降，同11年度を除き，対前年度を下回り続けている。そして，被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）は，様々な効率化施策の実施などにより経費の削減を図ってきたが，郵便事業は，平成10年度は625億円，同11年度は553億円，同12年度は100億円と3年連続して赤字を計上し，同13年度に80億円の黒字を出したものの，同14年度は再び225億円の赤字となった。その後，被告（郵政事業庁を含む。）の郵便事業は，人件費・調達コストの大幅削減等により，平成15年度は263億円，同16年度は283億円の黒字となったが，通常郵便物の減少などの影響による減収傾向にあるほか，約5000億円の債務超過があることなどから，依然厳しい経営状況が続いている。（乙5，6，27，証人P17【1，5ないし8頁】）。

(ウ) 本件運用細則改定に至る経緯

a 郵便事業新生ビジョン（案）の策定・実施

郵政事業庁は，平成13年3月，公社設立に向けて，郵便事業の今後進むべき方向性，事業改革方針として，「郵便事業新生ビジョン（案）」を策定した。「郵便事業新生ビジョン（案）」には，2年後の平成15年には，企業会計原則の下，より自律的で弾力的な経営を可能にするため，増収対策やサービスアップ施策に加え，事業財政の改善に必要不可欠な5か年計画の効率化計画が示されており，この中には，郵便事業における効率的なサービス方法の実施も含まれていた。

（乙9，27，証人P17【1頁】）

b 中期経営目標・中期経営計画

被告の設立委員は，平成15年3月26日，日本郵政公社法，同法施行法に基づき，収益費用，資産，負債等の状況，将来の見通しを踏

まえ，4年間で被告が達成すべき経営の具体的目標として「中期経営目標」を策定するとともに，この目標を達成するための被告の経営計画として「中期経営計画（事業計画）（収益及び費用の見通し）」を策定し，総務大臣の認可を受けた。「中期経営目標」では，郵便事業の目標として，財務内容の健全化の確保（独立採算性の下，経営の健全性を確保するため，収益の確保と費用の抑制に努め，積立金（累積利益）を500億円以上確保する。） ， 業務運営の効率化（できるだけ安い料金により継続的に郵便サービスを提供していくため，郵便物処理の機械化の推進，非常勤職員の活用等を進め，事業経費率〔（営業原価＋販売費及び一般管理費）÷営業収益×100〕を98.5%以下にする。）等を定めていた。また，「中期経営計画（事業計画）」では，郵便事業における「中期経営目標」を達成するためにとるべき措置として，人件費及び物件費の抑制が掲げられていた。（乙7，8，27，証人P17【1頁】）

#### c アクションプラン

被告は，平成15年5月21日，経営ビジョンを具体化するとともに，前記bの「中期経営目標」を確実に達成するための同年度及び同16年度の被告内部の具体的な行動指針である「アクションプラン」を策定した。「アクションプラン」では，被告の郵便事業について，以下のような提言をしている。すなわち，現在の郵便局ネットワークを維持していくとともに，事業の将来展望を確かなものにしていくため，小包のシェア拡大に向けたサービスと品質の徹底的な改善を図ることとし，このため，市場競争力ある料金水準，集配運送ネットワークの増強，営業体制の整備，情報システムの高度化等が必要であり，投資的施策や料金値下げに要する財源確保のため，「中期経営計画」の前倒しと追加施策により，更なる費用削減を行う必要がある旨提言

している。そして、「中期経営計画」の確実な実施のためには、同計画で予定している施策の前倒しと追加施策により、平成15年度及び同16年度の2年間合計で更に約1000億円のコスト削減策（人件費約600億円、物件費約400億円）を追加することとし、このうち人件費削減については、営業体制の整備等に必要な増員を確保しつつ、郵便物処理の機械化・転力化、処理方法の見直し等により、郵便事業常勤職員を同15年度及び同16年度の2年間合計で1万2000人純減する旨提言している。（乙10，27，証人P17【1，11頁】）。

d 郵便配達のスปีドアップ

被告は、郵便事業財政の改善を図るため、事業運営の効率化を推進する一方で、郵便物の配達のスปีドアップを図るなど、より品質の高いサービスを提供することにより、郵便需要を高め増収を図る必要があった。このため、被告は、平成15年5月以降、小包、普通通常郵便物（手紙、はがき）を翌日に配達する地域（以下「翌日配達エリア」という。）を全国的に拡大した。具体的には、集配普通局（郵便物の配達を担当する特定郵便局長を長とする郵便局以外の郵便局）窓口の引受締切時刻（新郵便日数表に定められた配達日数を約束する最終的な郵便物の引受時刻）を、普通通常郵便物については午後3時から午後5時に繰り下げ、普通小包郵便については午後7時から午後6時に繰り上げるとともに、普通通常郵便物については東京都区から300km圏であった翌日配達エリアを400km圏（一部600km圏）まで拡大し、普通小包郵便物については東京都区から700km圏であった翌日配達エリアを1000km圏まで拡大した。（乙27，証人P17【1，6ないし8頁】）。

e 本件運用細則改定の実施

被告（郵政事業庁，設立委員を含む。）は，前記 a ないし c のとおり，郵便事業の黒字体質への転換等を図るため，「郵便事業新生ビジョン（案）」，「中期経営目標」，「中期経営計画」，「アクションプラン」を策定するとともに，前記 d の郵便のスピードアップや新郵便処理システムを導入するなどした。そして，被告は，このような新たな経営環境の変化に対応し，深夜帯における効率的な業務処理を実現していくため，郵便事業における効率的なサービス方法を実施することとし，本件運用細則改定を行うことにした。なお，被告は，本件運用細則改定により，計画人員（常勤職員）630人，時間制定数（非常勤職員）498.1人の労働力を削減し，試算によると年間約60億円の人件費（非常勤賃金を含む。）の節減を見込んでいた。（乙15，16，27，証人P17【1，11，12頁】）。

(工) 本件運用細則改定における各施策の必要性

a 「10深夜勤」，「8深夜勤」の新設

被告は，本件運用細則改定において，「新夜勤」が夜間及び深夜の業務繁忙時間帯に，最大2時間の勤務解放時間があるとともに，1回の深夜帯業務を実施するに当たり2日分の要員配置が必要となるなど非効率的な勤務であると判断し，効率的な深夜帯の要員配置を行うため，常勤の郵便職員についても「10深夜勤」，「8深夜勤」を単独で指定することができるようにした。なお，昭和62年度行政監察年報（総務庁行政監察局監修）の郵政事業に関する行政監察では，深夜から早朝に及ぶ業務の場合，要員の運用効率が高い「深夜勤」を積極的に実施するなど，「16勤」について勤務態勢の見直しを行うべきであるとの勧告がされた。このため，郵政省は，平成5年3月までの間，地域区分局において，「深夜勤」を「16勤」と合わせて実施していたが，完全週休二日制実施に当たり職員から非番日の暦日付与を

強く要請されたため、常勤の郵便関係職員に対する「深夜勤」の単独指定を廃止した。（乙 27，28，証人 P 17【1，8ないし10頁】）

b 深夜帯勤務の回数制限の撤廃

被告は、深夜帯における要員配置を効率的かつ弾力的に行うため、本件勤務回数制限を廃止した（乙 27，証人 P 17【1ないし3頁】）。

c 特例休息の廃止

被告は、本件運用細則改定前、「新夜勤」において、特例休息を定めていたが、休息時間は給与を支給される時間であり、本来労働者に就労義務がある時間であること、深夜帯に勤務のある民間企業においては同様の制度がほとんどないこと、これを廃止することにより特例休息時間相当分の実働時間が確保でき、労働力の削減が図れることから、特例休息を廃止した（乙 27，証人 P 17【1，4，5，10頁】）。

d カット時短の廃止

被告は、本件運用細則改定前、「新夜勤」及び「調整勤務」についてカット時短を行っていたが、本件規程の適用を受ける郵便局の郵便関係職員の勤務時間は、4週間で160時間、1週平均40時間と定められているにもかかわらず、1回の「新夜勤」又は「調整勤務」の都度、勤務時間が2時間又は1時間短縮されていること、就労していないにもかかわらず短縮された時間相当分の給与が支給されていること、これを廃止することによりカット時短相当分の実働時間が確保でき、労働力の削減が図られることから、カット時短を廃止した（乙 27，証人 P 17【1，5，10，11頁】）。

(オ) 本件運用細則改定の効果

被告は、本件運用細則改定により、各郵便局において、計画人員（常勤職員）ないし時間制定数（非常勤職員）の定数削減等を行った（乙75，証人P22【3，4頁】，同P18【5，6頁】，同P23【6，7頁】，同P19【3頁】，同P20【5頁】，同P21【4頁】，弁論の全趣旨）。

## イ 判断

(ア) 郵便事業は、郵便サービスを低価格で、全国あまねく公平に提供することを使命とするが、その事業の性質上、業務の多くの部分を人的労働力に頼らざるを得ず、費用の大部分が人件費で占められている。このため、郵便サービスを低価格で提供するためには、大量の郵便物を確保するとともに、人件費の抑制・節減に努めることが必要となる（前記認定事実(ア)）。ところで、郵便事業は、被告の前身である郵政省、郵便事業庁当時から需要が落ち込み、郵便業務収入が減少する中で大幅な赤字を計上しており、被告設立後は、人件費・調達コストの削減等により、黒字を計上しているものの、依然厳しい経営状況が続いている（前記認定事実(ア)，(イ) a，b）。このため被告（郵政事業庁，設立委員を含む。）においては、「郵便事業新生ビジョン（案）」，「中期経営目標」，「中期経営計画」，「アクションプラン」を策定し、郵便事業の財政健全化のため様々な経営努力が続けられていた（前記認定事実(ウ) aないしc）。また、被告は、郵便需要を高めるため、配達のスPEEDアップが求められるところ、翌日配達エリアの拡大などの施策を実施していた（前記認定事実(ウ) d）。

被告は、以上のような状況下において、郵便事業の深夜帯における服務方法等を見直し、人件費の削減を図るため、本件運用細則改定を行ったのであり、同改定には経営上の高度の必要性を認めることができる。

また、前記認定事実(エ) aないしdによれば、被告は、深夜帯におけ

る要員配置を減らすため、郵便関係職員について、「10深夜勤」，「8深夜勤」を新設し，これを単独で勤務指定できるようにしたこと，「新夜勤」において設けられていた勤務回数の制限を撤廃したこと，深夜帯に勤務する従業員の実労働時間を増加させ，労働力の削減を図るとともに，労働時間と給与の関係を明確にするため，特例休息及びカット時短を廃止したことが認められるが，本件運用細則改定の各施策については，経営上，労務管理上の高度の必要性を認めることができる。そして，前記認定事実(オ)によれば，本件運用細則改定により，一定の効果が得られていることが認められ，本件運用細則改定は，被告の経営上又は労務管理上，高度の必要性に基づいて行われたものといえることができる。

(イ) 原告らの主張について

- a 原告らは，郵便事業の赤字の原因は，管理・総務部門の人件費が過大であること，原価を無視して配達記録郵便の価格設定をしたこと，ゆうパックのうち，その多くを占める「ふるさと小包」等のいわゆる「企画ゆうパック」について，差出業者と郵便局との間に多くの天下り団体が介在して多額の利益を得ていること，大口割引制度の割引率が高すぎるなどにより起因しており，労働強化するだけでは赤字は解消しない旨主張する。

しかし，被告の財務諸表は，企業会計原則に基づいて作成されているものの，被告は郵便事業のほか，郵便貯金業務，簡易生命保険業務等を経営しており，単純に民間の運送業者の販売費・一般管理費等と比較して，被告の郵便事業の赤字の主たる理由が管理部門の人件費の割合が高いことにあるといえることはできない。

また，証拠（甲5，乙27，証人P17【1頁】）によれば，書留，速達等を含む特殊取扱の収支は，平成9年以降，多額の赤字を計上し

ていることが認められるものの、配達記録郵便は、顧客ニーズの多様化を受けて創設されたものであること、送達途中における記録について簡便な取扱いをすることにより作業が軽減されること、損害賠償をしないことにより、従来の書留と比べて低廉な料金を設定していることが認められ、現実の原価を無視した価格設定をしているとまではいえず、前記認定事実(イ) b のとおり、郵便事業全体において収入が落ち込んでいることに照らすと、配達記録郵便の価格設定が郵便事業の赤字の主たる原因であると認めることはできない。

さらに、証拠(乙27, 証人P17【1, 頁】)によれば、被告における料金割引制度は、作業の一部を顧客が行うことによるコスト削減効果の還元、処理を後回しにすることができることによる作業の平準化効果、需要創出効果を勘案して、それぞれ設定していることが認められ、最大で48%になる大口割引制度の存在が被告の経営状況悪化の主要な原因とまでいうことはできない。加えて、本件全証拠によるも、「ゆうパック」の多くを占める「ふるさと小包」等のいわゆる「企画ゆうパック」について、差出業者と郵便局の間に多くの天下り団体が介在し、同団体が多額の利益を上げていると認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、原告らの前記主張は理由がなく、採用することができない。

- b 原告らは、「10深夜勤」、「8深夜勤」の新設、特例休息、カット時短の廃止について、廃止した労働時間に見合った適正な業務量の確保の見通しがなく、むしろ「10深夜勤」、「8深夜勤」の新設により無駄な労働力が発生していること、従前の深夜帯の勤務形態であっても翌日配送エリアの拡大は可能であったことからして、本件運用細則改定には必要性が認められない旨主張する。

しかし、前記認定事実(オ)によれば、「10 深夜勤」、「8 深夜勤」の新設、特例休息、カット時短の廃止により、各郵便局において、計画人員（常勤職員）ないし時間制定数（非常勤職員）の定数削減等が行われたことは認められるものの、それ以上に各郵便局において過剰な労働力が生じていると認めるに足りる証拠はない。

また、証拠（証人 P 17【7, 8 頁】）によれば、被告は、当初、本件運用細則改定とともに翌日配達エリアの拡大を実施する予定であったが、後記(6)ア(イ) a, b のとおり、本件運用細則改定について十分な労使交渉期間を確保しつつ、職員に対し各施策の趣旨・目的を浸透させる周知期間を確保するため、同改定の実施を延期したこと、本件運用細則改定に先立って翌日配達エリアの拡大を行うため非常勤職員の雇用を増やしたことが認められ、本件運用細則改定を行わなくても翌日配達エリアの拡大を実施することができたとまでいうことは困難である。

以上によれば、原告らの前記主張も理由がなく、採用することができない。

(ウ) 小括

以上の検討結果によれば、本件運用細則改定には、被告の経営上又は労務管理上、高度の必要性があると認められ、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。

(4) 本件運用細則改定により原告らが被る不利益について

ア 「10 深夜勤」、「8 深夜勤」の新設について

(ア) 前記争いのない事実(5)ア, 前記(2)ウ(イ) a, エ(ア)によれば、被告の郵便関係職員は、本件運用細則改定により、「10 深夜勤」、「8 深夜勤」が新設され、深夜帯勤務の連続指定がされるようになったこと、「新夜勤」の勤務体制の下では、1 勤務指定期間（4 週間）につき 6 回

を超えて「新夜勤」を指定することができなかったが、「10深夜勤」，「8深夜勤」では同深夜勤を6回を超えて指定することが可能であることが認められる。これにより，郵便関係職員の勤務条件（深夜帯勤務の回数，連続指定）は，不利益に変更されたといえることができる。

しかし，前記(2)イ(ア)，(イ)によれば，被告における勤務指定は，本件運用細則に定められた勤務の種類が全職員に直ちに適用されるわけではなく，各郵便局ごとのサービスに基づき具体的な勤務指定がされるのであって，郵便局によっては，「10深夜勤」，「8深夜勤」を導入していないところもあり，「10深夜勤」，「8深夜勤」の新設により直ちにすべての郵便関係職員に具体的な不利益が生じたということとはできない。別紙5深夜帯勤務回数一覧表によれば，実際，原告らのうち，本件運用細則改定後，深夜帯の勤務回数が増えたのは，原告P5，同P6，同P7，同P21の4名だけであり，その他の原告らは同程度かむしろ減っている。また，前記(2)エ(イ)a，bのとおり，被告は，本件運用細則改定後，本件勤務回数制限を廃止したものの，新たに1勤務指定期間当たりの深夜帯勤務の回数の目安を定めるなど深夜帯の勤務回数について一定の配慮を行うとともに，属人的に深夜帯勤務が指定されることがないように勤務指定の公平化を図っており，実際，原告らに対し，前記目安を超えて深夜帯の勤務指定がされたことはない（乙4，27，30，50，51，74，75，93，99，証人P17【1，3頁】，同P22【1，5頁】，同P18【18頁】，同P20【5頁】，同P19【2頁】，同P23【6頁】，同P21【1，2頁】，弁論の全趣旨）。そうだとすると，「10深夜勤」，「8深夜勤」の新設により，郵便関係職員の深夜帯勤務の回数が著しく増加したとはいえ，原告らが受ける不利益は直ちに本件運用細則改定の合理性を失わせるほどのものともないうことは困難である。

(イ) 前記(2)ウ(イ) aによれば、「新夜勤」の勤務の場合、組み合わせられる勤務と勤務との間に、原則として2時間の勤務解放時間があったところ、「10深夜勤」、「8深夜勤」の勤務にはこれがなく、「新夜勤」に代えて「10深夜勤」、「8深夜勤」を行った場合、前記勤務解放時間分、深夜帯の勤務時間が増えるかのようにも思われる。前記(2)エ(ウ)によれば、被告は、「10深夜勤」では勤務の途中に60分、「8深夜勤」では勤務の途中に45分の休息時間を新設しており、これまでの「新夜勤」に代わって「10深夜勤」、「8深夜勤」の勤務をした場合に増える深夜帯の勤務時間は、勤務解放時間から前記休息時間を差し引いた時間分ということになる。実際、原告らについてみても、本件運用細則改定前後における深夜帯の勤務時間の増加は、原告らの主張によっても1勤務指定期間(4週間)当たり約3時間から約16時間、平均約6時間程度である(別紙4深夜帯勤務時間数一覧表「原告らの主張」欄参照)。また、「10深夜勤」、「8深夜勤」の勤務は、1回当たりの拘束時間が14時間から15時間となる「新夜勤」の勤務と比べて、拘束時間は少なくなっているといえる。そうだとすると、「10深夜勤」、「8深夜勤」の新設による深夜帯勤務の時間増加により原告らが受ける不利益は、直ちに本件運用細則改定の合理性を失わせるほどのものとまでいうことは困難である。

(ウ) 「新夜勤」は、2つの勤務が組み合わせられた勤務の種類であるから、暦日の勤務解放時間を得るために、1労働日分の年次有給休暇を取得すれば足りる。これに対し、「10深夜勤」、「8深夜勤」は、暦日の勤務解放時間を得るために、1労働日以上年の有給休暇を取得しなければならない場合が生ずることは、当事者間に争いが無い。したがって、「新夜勤」の代わりに「10深夜勤」、「8深夜勤」が指定された場合、郵便関係職員は有給休暇取得において不利益を受けることになる。しか

し、行政解釈においては、労基法39条所定の「労働日」は原則として暦日計算によるべきであるから、原則として、1勤務が2日にわたる場合の年次有給休暇については、1勤務を年次有給休暇の2労働日として取り扱うべきであり、1勤務が2日にわたる場合には、継続24時間を1労働日として取り扱って差し支えないとされているにすぎない（昭和26年9月26日基収3964号，同63年3月14日基発150号，甲18）。また、被告では、年次有給休暇の一部につき1時間単位の付与を認めている（本件規程24条3項，本件運用細則53条3項）。したがって、「10深夜勤」，「8深夜勤」の勤務について年次有給休暇を取得する場合に原告らが被る不利益は、直ちに本件運用細則改定の合理性を失わせるほどのものとまでいうことは困難である。

(エ) 原告らの主張について

a これに対し、原告らは、本件運用細則改定前の「新夜勤」においては、被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）と全通との間の労使合意に基づき、勤務と勤務との間で最大で2時間30分の仮眠時間をとることができた旨主張し、原告P5はこれに沿う供述をしている（原告P5【25，26頁】）。

しかし、証拠（乙27，証人P17【1，13，24頁】）及び弁論の全趣旨によれば、「新夜勤」の勤務では勤務と勤務との間の勤務解放時間が最大で2時間あるものの（旧運用細則23条），当該時間は被告が活用方法を制限しない自由時間にすぎず，仮眠時間として規定されたものではないこと，勤務解放時間に続く30分の休息時間は，特段の事由のない限り業務に従事しなくてもよい時間として運用されていたものの，勤務時間に含まれ，在局義務があること（旧運用細則8条8項），郵政省は，全通が「新夜勤」に伴う仮眠室等の環境整備を求めたことに対し，横臥のための施設として，当時16勤者用とし

て使用されていた宿直室等の有効活用を考えていると回答したにすぎず、仮眠時間及び仮眠施設の確保を約束したものではないことがそれぞれ認められる。

以上によれば、被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）が本件運用細則改定前に郵便関係職員に対し、最大で2時間30分の仮眠時間を付与していたとはいえ、前記原告らの主張及び原告P5の供述はいずれも採用することができない。

- b また、原告らは、被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）においては、実態上、本件運用細則改定前は、「新夜勤」明けの翌日には週休又は非番が1日か、週休と非番の連続指定が行われるような勤務指定がされる労使慣行が成立していた旨主張する。確かに、弁論の全趣旨によれば、被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）において、本件運用細則改定前、「新夜勤」の勤務明け翌日に週休又は非番が1日か、週休と非番の連続指定が行われるような勤務指定がされることが多かったことが認められる。しかし、証拠（乙27，60の1，同71，証人P17【1，20ないし22頁】）及び弁論の全趣旨によれば、被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）は、「新夜勤」の勤務明け翌日には週休又は非番が1日か、週休と非番の連続指定をするよう指導をしていないこと、原告P14は「新夜勤」の勤務に引き続き、「日勤」等の勤務に従事していることが認められるうえ、原告P11も「新夜勤」の勤務の場合2日連続の勤務が指定されることがあった旨供述しており（原告P11【3頁】），「新夜勤」の勤務明け翌日には週休又は非番が1日か、週休と非番の連続指定をすることが労使慣行となっていたとまではいえず、他にこれを認めるに足りる証拠は存在しない。仮に前記労使慣行の存在が認められるとしても、本件運用細則改定とは直接関係はなく、被告（郵政省，郵政事業庁を含む。）が従前

の労使慣行に反する勤務指定をしているとしても、これにより原告らに本件運用細則改定の効力が及ばないということにはならない。よって、この点の原告らの主張は採用することができない。

c 原告らは、「10 深夜勤」、「8 深夜勤」の勤務が原告らの健康へ悪影響を及ぼしている旨主張する。

確かに、一般的に言って、長時間に及ぶ深夜帯勤務が人の健康に何らかの影響を与えること、深夜帯勤務の連続により疲労が蓄積することは容易に推認することができる。しかし、深夜帯勤務の健康への影響は、各個人の健康状態、年齢、性別等の個人差があり、郵便関係職員は従前から深夜帯勤務に従事していたところ、「10 深夜勤」、「8 深夜勤」の新設により原告らの健康に悪影響を及ぼしたか否かについては本件全証拠を検討するも判然とせず、原告らに具体的な健康障害が生じたことを認めるに足りる証拠はない。なお、原告 P 1 5 提出の報告書（甲 5 8）の中には、「深夜勤」が影響していると思われる在職死亡例として 4 人が挙げられているが、これを裏付けるに足りる具体的証拠は存在せず、むしろ、「新夜勤」及び「深夜勤」に従事する職員の在職死亡者数は、平成 1 2 年度 5 人、同 1 3 年度 4 人、同 1 4 年度 7 人、同 1 5 年度 6 人、同 1 6 年度 5 人となっており、増加傾向にあるとまではいえず（乙 2 9、6 8、弁論の全趣旨）、前記原告 P 1 5 提出の報告書は採用することができない。

(オ) 以上のとおり、原告ら郵便関係職員は、「10 深夜勤」、「8 深夜勤」の新設により、勤務条件（深夜帯の勤務回数、時間数）が不利益に変更されたということはできるものの、その程度は直ちに本件運用細則改定の合理性を失わせるほどのものとまでいうことは困難である。なお、原告らは、「調整深夜勤 A」、「調整深夜勤 B」についても、就業規則の不利益変更にあたる旨主張するが、「調整深夜勤 A」、「調整深夜勤

B」は、旧運用細則にも規定されていたものであり（旧運用細則別表第4、第5）、運用上、郵便関係職員に対し勤務指定がされていなかったにすぎないから、そもそも就業規則の不利益変更には当たらないと解するのが相当である。よって、この点の原告らの主張は、その余の点を判断するまでもなく理由がない。

#### イ 特例休息の廃止について

前記争いのない事実(3)ウ、(5)ウによれば、被告は、本件運用細則改定により、「新夜勤」の勤務において認められていた特例休息を廃止したことが認められる。しかし、被告は、前記(2)エ(ウ)のとおり、特例休息に代わる休息制度を新設し、郵便局によっては特例休息施行時よりも休息時間が増えており、特例休息の廃止により必ずしも郵便関係職員の実労働時間が増加したということとはできない（乙27、証人P17【1、13、23ないし26、43ないし45頁】）。実際、原告らについてみると、原告P16、同P4、同P15、同P14は、いずれも本件運用細則改定前（「新夜勤」）の特例休息时间よりも、同改定後の新たな休息时间の方が長いことが認められる（証人P18【6頁】、同P20【5頁】、同P23【6頁】、同P21【5頁】）。

以上によれば、特例休息の廃止により郵便関係職員の勤務条件（実労働時間数）は不利益に変更されたとはいえないか、仮に不利益に変更されたとしても、原告らがこれにより被る不利益は、直ちに本件運用細則改定の合理性を失わせるほどのものであるということは困難である。

#### ウ カット時短の廃止について

前記争いのない事実(5)エのとおり、本件運用細則改定により、カット時短が廃止されたことが認められ、これにより原告ら郵便関係職員の勤務条件（実労働時間数）が不利益に変更されたといえることができる。

しかし、カット時短は、実際には勤務していない時間につき給与を支払

うというものであり，その合理的理由自体見出し難く，その廃止により実労働時間が本件規程所定の勤務時間である1週平均40時間，4週160時間になったにすぎない。そうだとすると，カット時短の廃止により原告らが被る不利益は，直ちに本件運用細則改定の合理性を失わせるほどのものとまでいうことは困難である。

#### エ 小括

以上の検討結果によれば，「10深夜勤」，「8深夜勤」の新設，カット時短の廃止は，いずれも就業規則の不利益変更にあたるものの，これにより原告らの被る不利益は，直ちに本件運用細則改定の合理性を失わせるほどのものとまでいうことは困難である。その他，本件運用細則の改定が，改定の合理性を失わせるほどの不利益を原告らに与えると認めるに足りる証拠は存在しない。また，特例休息の廃止は，就業規則の不利益変更にあたるか，仮にこれにあたるとしても，原告らの被る不利益は，直ちに本件運用細則改定の合理性を失わせるほどのものであるとはいえない。さらに，「調整深夜勤A」，「調整深夜勤B」は，就業規則の不利益変更には当たらない。

#### (5) 本件運用細則改定に伴う代償措置について

##### ア 認定事実

前記争いのない事実，証拠（文章中又は文末に掲記したもの）及び弁論の全趣旨によれば，以下の事実が認められる（なお，当事者間に争いのない事実は，文章中又は文末に証拠等を掲記しない。 ）。

##### (ア) 新たな深夜帯勤務の目安

被告は，本件運用細則改定による1勤務指定期間当たりの深夜帯勤務回数の制限廃止の代償措置として，また，職員の健康保持と能率維持を図る意味もあって，前記(2)エ(イ)bのとおり，新たに1勤務指定期間当たりの深夜帯勤務回数について，「10深夜勤」の連続指定の場合は

8回、「新夜勤」と「調整深夜勤」を組み合わせた連続指定の場合は6回、「8深夜勤」の連続指定の場合は10回又は8回にするとの目安（ただし、年末年始繁忙期等を除く。）を定めた（乙4，27，証人P17【1，3頁】）。

(イ) 新たな休息時間の付与

被告は，本件運用細則改定による「10深夜勤」，「8深夜勤」の新設，特例休息及びカット時短の廃止の代償措置として，また，深夜帯に勤務する職員の健康保持と能率維持を図る意味もあって，前記(2)エ(ウ)のとおり，「深夜勤」（「調整深夜勤」を含む。）及び「新夜勤」に従事した場合，新たな休息時間を付与することにした。なおこの新たな休息時間の付与により，地域区分局と一般局の深夜帯勤務に従事する職員の休息時間の差が解消された（乙27，証人P17【1，3頁】）。

(ウ) 夜間特別勤務手当

被告は，深夜帯における勤務の特殊性及び夜間労働力の確保のため，夜間特別勤務手当を支給しているところ，本件運用細則改定による「10深夜勤」，「8深夜勤」の新設及び連続指定，特例休息，カット時短，本件勤務回数制限の廃止の代償措置として，下記a及びb記載のとおり，夜間特別勤務手当の支給区分の追加及び増額をした。その結果，原告らの夜間特別勤務手当受給額は，本件運用細則改定後，別紙6夜間特別勤務手当一覧表記載のとおり，いずれも増加した。（乙12，26，48，証人P19【1，4頁】）

a 「10深夜勤」，「8深夜勤」の新設，特例休息，カット時短の廃止の代償措置

(a) 深夜帯勤務（「新夜勤」，9時間の「調整深夜勤」及び「10深夜勤」を除く「深夜勤」）の夜間特別勤務手当は，本件運用細則改定前は1回当たり1300円ないし3200円であったが，同改

定後は1回当たり1600円ないし3400円に値上げした(なお、現在は1回当たり1800円ないし3400円である。)

(b) 10時間の「調整深夜勤」及び「10深夜勤」の夜間特別勤務手当を新設し、1回当たり1700円ないし3500円とした(なお、現在は1回当たり1900円ないし3500円である。)

b 「10深夜勤」, 「8深夜勤」の連続指定及び本件勤務回数制限の廃止の代償措置

(a) 「10深夜勤」連続指定4回又は「8深夜勤」連続指定5回の場合の加算額を新設し、6000円とした。

(b) 深夜帯勤務の回数実績に応じた加算額を新設し、3回の場合は1000円とし、これ以上回数が増えるごとに加算し、9回を超える場合は8000円とした。

(工) 健康管理対策

a 被告における一般的健康管理対策

被告は、労働安全衛生法に基づき、日本郵政公社健康管理規程(以下「健康管理規程」という。)を定め、職員の健康管理に必要な事項を定めている。そして、郵便局長等の所属長は、健康管理規程に定める事項を適切に実施し、職員の健康の保持、増進に必要な措置を講ずる責務を有し(同規程3条)、毎年1回定期健康診断を実施するとともに(同規程24条)、健康診断票兼指導票の総合判定の指導区分(同規程21条)に従い、要療養者については必要な期間休暇を与えて休養させること、要軽作業者については必要に応じて勤務場所又は担務の指定変更を行い、又は健康診断を行った医師の診断書に基づき休暇を与えて1日の勤務時間を短縮することなど、勤務上必要な措置を行っている。また、被告は、夜間交替制勤務者(「新夜勤」「深夜勤」従事者)について、前記定期健康診断のほか、特別健康診断を実

施するとともに、健康診断の結果、指導区分が「C - 1」（「要注意者」の「要医療」）と決定され、病名、症状が循環器系疾患、代謝障害及び呼吸器系疾患とされている職員については、所属長又は所属の管理者が個別に対話をし、その結果に基づいて、必要に応じ、時間外労働及び休日労働の勤務制限等の指導を行っている。（乙27, 68, 69, 証人P17【1, 14頁】、弁論の全趣旨）

b 本件運用細則改定の際の健康管理対策の強化

被告は、本件運用細則改定の際、深夜帯の勤務に従事する職員の健康保持、増進を図るため、特例として、以下のとおり健康対策を強化した。（乙13, 14, 27, 68, 69, 証人P17【1, 14頁】、弁論の全趣旨）

(a) 自発的健康診断の経費負担の充実

被告は、深夜帯勤務に従事する常勤職員について、前記aの定期健康診断、特別健康診断のほか、年度内1回に限り、自発的健康診断の助成措置を講じることにした。これにより、深夜帯勤務に従事する常勤職員は、自己の健康に不安を感じ、次回の定期健康診断まで待てない場合には、被告負担で自ら健康診断を受けることができるようになった。そして、所属長は、職員から自発的健康診断の結果の提出を受けた場合、健康管理医の意見を聴取したうえ、必要があると認めるときは、適切な措置を講じることになっている。

(b) 成人病検診受診の助成

被告は、一般職員については成人病検診受診の助成措置を行わない場合もあるが、深夜帯勤務に従事する職員全員（ただし、満35歳以上の共済組合員である職員を対象）については、成人病検診受診の助成措置を講ずることにした。

(オ) 深夜帯勤務に従事する職員の疲労回復のための措置

a 深夜帯勤務の始・終業時刻の設定

被告は、深夜帯勤務の勤務と勤務との間に一定時間を確保するため、勤務の始・終業時刻を「10 深夜勤」の場合は午後9時から午前8時、「8 深夜勤」の場合は午後10時から午前6時45分、「新夜勤」の場合は例えば午後5時から午後11時（「半夜勤」）及び午前1時から午前9時45分（「深夜勤A」）と設定している。その結果、被告は、勤務と勤務との間の時間として、「10 深夜勤」の連続指定の場合は13時間、「8 深夜勤」の連続指定の場合は15時間15分、「新夜勤」と「調整深夜勤」の連続指定の場合は11時間15分の間隔をあけている。（証人P17【26, 27頁】）

b 深夜帯勤務と勤務との間の時間外労働の抑制

被告は、郵便関係職員の「10 深夜勤」, 「8 深夜勤」指定及び深夜帯勤務の連続指定に対する対策として、また、深夜帯勤務に従事する職員の疲労回復のための時間を確保する目的もあって、深夜帯勤務と勤務との間の時間外労働について、以下のとおり、配慮している（乙4, 27, 証人P17【1, 14, 34頁】）。

(a) 被告は、「新夜勤」（勤務と勤務の間が原則2時間とされているものに限る。）に従事している郵便関係職員に対し、「新夜勤」の勤務と勤務との間に、時間外労働を命ずることは自粛する。

(b) 被告は、深夜帯勤務に連続して従事している郵便関係職員に対し、連続する勤務と勤務との間に、時間外労働を命ずることは、特殊・発着における緊急事故への対応等、真にやむを得ない場合を除き、自粛する。

c 仮眠・横臥のための休憩室の利用

被告は、郵便局の状況に応じて、「10 深夜勤」, 「8 深夜勤」に従事する職員も、「新夜勤」に従事する職員用の仮眠・横臥のための

休憩室を利用することができるようにしている。また、被告は、深夜帯勤務に連続して従事する遠距離通勤者に対する休憩室の解放として、遠距離通勤者等が勤務と勤務との間（「新夜勤」の勤務解放時間を除く。）に在局する場合に、仮眠・横臥のための休憩室等を利用することができるようにしている。実際、原告P5が所属する千葉中央局、同P4が所属する新宿局、同P15が所属する 局、同P12、同P13が所属する大阪 局では、仮眠室ないし休憩室が勤務終了後の職員により利用されており、同P5は自ら勤務終了後に仮眠をしている。なお、東京中央郵便局では、一時期、「10深夜勤」、「8深夜勤」に従事する職員は、休憩室を利用することができない時期があったが、平成16年12月上旬以降は、使用することができるようになり、勤務終了後も午前7時30分から正午までの間は利用することが可能となっている。（乙30、45の3及び4、同51、89ないし91、証人P17【14頁】、同P22【1、5、6頁】、同P20【2頁】、同P23【11頁】、原告P5【27頁】、弁論の全趣旨）

#### d 構内駐車場の利用

被告は、「10深夜勤」、「8深夜勤」に従事する郵便関係職員についても、「新夜勤」に従事する郵便関係職員と同様に、公共の交通機関を利用して出・退勤ができない場合には、自動車通勤のため局舎構内に最大限駐車スペースを確保し、それでも不足する場合は借上げにより対処している（証人P17【32ないし34頁】）。

#### イ 判断

(ア) 前記(4)で判断したとおり、原告らは、本件運用細則が改定されたことにより、「10深夜勤」、「8深夜勤」が新設されるとともに、カット時短、特例休息が廃止されたため不利益を被っている。これに対し、前記アの認定事実によれば、被告は、本件運用細則改定に当たり、深

夜帯勤務の回数について新たに目安を定めたこと，新たな休息時間の付与をしたこと，夜間特別勤務手当の支給区分の追加及び増額を行い，これにより原告らは概ね休息时间，特別勤務手当の支給額が増えたことが認められる。そうだとすると，被告は，原告らが本件運用細則改定に伴って被った前記不利益に対し，少なからぬ代償措置を講じていると評価することができる。

また，前記アの認定事実によれば，被告は，深夜帯勤務一般について，健康管理対策を強化するとともに，深夜帯勤務の始・終業時刻の設定，深夜帯勤務と勤務の間の時間外労働の抑制，仮眠・横臥のための休憩室の利用，構内駐車場の利用等深夜帯勤務に従事する職員の疲労回復にも一定の配慮をしていることが認められる。

(イ) これに対し，原告らは，夜間特別勤務手当の改正は，夜間交替制加算額の廃止を原資とするものであり，実質的に賃金の引下げになっている旨主張し，原告P5はこれに沿う供述をしている（原告P5【15，16頁】）ので，上記主張の当否について検討することにする。

証拠（乙12，27，46，証人P17【1，13，14頁】）及び弁論の全趣旨によれば，次の事実が認められる。

夜間交替制加算額は，平成16年3月31日，被告職員全体の給与体系の見直しの一部として，郵便関係職員の能力・実績向上に向けたインセンティブを高める手当の創設・拡充のため廃止された。夜間交代制加算額は，深夜帯勤務に従事している職員に対し，勤務の回数とは無関係に，当該郵便局における夜間郵便点数により月額1900円から7800円の範囲で支給していたものであり，深夜帯勤務回数に応じて支給される夜間特別勤務手当とはその性格を異にしている。また，夜間交代制加算額を廃止したことによる給与の減少額については，現給保証を行っており，同加算額廃止により生じた資金は，平成16年4月実施の郵便

物区分能率向上手当等の原資として活用されている。

以上の認定事実には照らすと、夜間特別勤務手当の改正が夜間交替制加算額の廃止を原資とするものであるとか、実質的に賃金の引下げになっているとかいうことはできず、前記原告らの主張及び原告 P 5 の供述は理由がなく、これを採用することはできない。

ちなみに、原告らは、本件運用細則改定前後について、勤務 1 回当たりの手当額合計を午後 10 時から午前 5 時までの勤務時間数で除した数値で比較している（原告準備書面(9)別紙 2）。しかし、夜間特別勤務手当は、前記認定事実(ウ)のとおり、深夜帯における勤務の特殊性及び夜間労働力の確保のために支給される手当であり、深夜帯の勤務 1 回につき又は深夜帯勤務の連続指定に伴い支給される。これに対し、早出等手当は、通勤に伴う特殊性及び困難性に対して支給される手当であって、始業時刻が午前 7 時以前となる勤務又は終業時刻が午後 9 時以降となる勤務に 4 時間以上従事したとき、勤務 1 回につき支給されるものである（乙 27，証人 P 17【1 頁】）。したがって、夜間特別勤務手当と早出等手当とは手当の性格、支給基準が全く異なるのであるから、これらを一律に比較して（勤務 1 回当たりの手当額合計を午後 10 時から午前 5 時までの勤務時間数で除した数値で比較する方法）、本件運用細則改定により手当額が減少したということとはできない。

(ウ) また、原告らは、本件運用細則改定後も、被告は「深夜勤」明けに特殊・発着における緊急事故以外でも時間外労働を命じていると主張する。しかし、前記ア(オ) b で認定した事実、証拠（乙 31）及び弁論の全趣旨によれば、原告らが勤務する各郵便局においては、深夜帯勤務に連続して勤務する場合、連続する勤務と勤務との間について時間外労働を命ずることは、特殊・発着における緊急事故への対応等やむを得ない場合を除き自粛していることが認められ、その他、本件全証拠を検討す

るも、各郵便局において、本件運用細則改定後、深夜帯勤務明けに特殊・発着における緊急事故以外でも恒常的に時間外労働を命じていると認めるに足りる的確な証拠は存在しない。

#### ウ 小括

以上の検討結果によれば、被告は、本件運用細則改定に当たり、郵便関係職員の勤務条件が不利益に変更されることについて、少なからぬ代償措置及び一定の配慮をしていると評価することができ、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。

### (6) 労働組合との交渉経緯、労働組合の対応について

#### ア 認定事実

前記争いのない事実、証拠（文章中又は文末に掲記したもの）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる（なお、当事者間に争いのない事実は、文章中又は文末に証拠等を掲記しない。）。

#### (ア) 被告に存在する労働組合等

被告には、労働組合として、全逓、全郵政、郵産労、郵政全労協が存在する。被告の常勤職員のうち、労働組合に加入している職員数は、厚生労働省大臣官房統計情報部発行の「平成15年 労働関係総合調査 労働組合基礎調査報告」によれば、平成15年当時、全逓が13万8624人、全郵政が8万6304人、郵産労が2035人、郵政全労協は不明であった。なお、被告の職員数は、平成15年4月1日当時、28万0042人であった。したがって、被告の常勤職員に占める全逓、全郵政の組合員数の割合は、平成15年当時約80.3%であった（前記争いのない事実(1)ア(イ)、(ウ)、弁論の全趣旨）。

#### (イ) 関係労働組合への提案

a 郵政事業庁は、平成15年1月31日ころ、全逓ら関係労働組合4団体に対し、本件運用細則改定について、同日付け「郵便事業におけ

る効率的なサービス方法の実施について」と題する書面を提示した。この際、郵政事業庁は、本件運用細則改定の実施時期について、翌日配達エリアの拡大に併せて実施したいとして、平成15年5月19日以降準備出来次第として提案したが、労使交渉期間及び職員に対し各施策の趣旨・目的を浸透させる周知期間を十分に確保するため、前記実施時期を延期した。（乙15，27，証人P17【1，52，53頁】）

なお、この点に関して、原告P5は、郵政全労協は前記書面を受領していない旨供述し（原告P5【20，45，46頁】）、郵政全労協の交渉担当をしていたP24は、郵政全労協は平成15年2月12日に前記書面を受領しているが、組合からの要求の結果提示されたものと思われる旨陳述している（甲42）。しかし、証人P17は、郵政事業庁が郵政全労協に対しても、他の労働組合と同様に前記書面を提示したことを明確に証言していること（証人P17【52，53頁】）、前記原告P5及びP24の供述及び陳述は、原告の従前の主張と齟齬するものであること（原告準備書面(3)【5頁】）、郵政事業庁が前記書面を他の労働組合に提示しながら、郵政全労協にだけ提示しないことは不自然であり、郵政全労協だけ差別的に取り扱わなければならない理由を本件全証拠を検討するも見出し難いことに照らすと、前記原告P5及びP24の供述及び陳述は採用することができない。

- b 被告は、平成15年7月ころ、関係労働組合に対し、本件運用細則改定の具体的内容について、同月14日付け「郵便事業における効率的なサービス方法の実施について」と題する書面を提示した。被告は、この際、本件運用細則改定の実施時期について、支社・郵便局段階における十分な労使交渉期間を確保しつつ、できるだけ早期に実施したい

として、平成15年10月5日以降準備出来次第として提案したが、郵便局段階での労使交渉期間及び職員に対し各施策の趣旨・目的を浸透させる周知期間を十分に確保するため、前記実施時期を延期した（乙16, 27, 証人P17【1頁】）。

(ウ) 全通との交渉経過

全通は、平成15年8月5日、被告に対し、前記(イ)bの被告提案について、「郵便事業における効率的なサービス方法に関する要求書」を提出した。被告は、平成15年9月22日、全通に対し、前記要求書に対する最終回答をしたうえ、中央交渉の大綱整理をした。被告は、平成15年9月26日、全通との間で、本件運用細則改定を受け入れる旨の本件労働協約を締結した。（乙18, 27, 証人P17【1, 14, 15頁】、弁論の全趣旨）

(エ) 全郵政との交渉経過

全郵政は、平成15年7月30日、被告に対し、前記(イ)bの被告提案について、「郵便事業における効率的なサービス方法に関する要求書」を提出した。被告は、平成15年9月22日、全郵政に対し、前記要求書に対する最終回答をしたうえ、中央交渉の大綱整理をした。被告は、平成15年9月26日、全郵政との間で、「『勤務時間及び週休日等に関する協約』等の一部改正に関する協約」を締結した（乙27, 証人P17【1, 14, 15頁】、弁論の全趣旨）。

(オ) 郵産労との交渉経過

郵産労は、平成15年7月31日、被告に対し、前記(イ)bの被告提案について、「サービス方法の実施見直しに関する要求書」を提出した。被告は、郵産労に対し、平成15年8月26日から同年9月2日までの間、前記要求書に対する回答をしたうえ、同組合との間で、同月17日及び同月19日、団体交渉を行ったが合意に至らず、交渉は継続扱いになっ

た。被告は、平成15年10月3日、郵産労に対し、前記(イ)bの提案について受け入れるか否かを確認したところ、郵産労は、同16年2月開催の中央委員会で最終的な決断を下す旨の回答をした。これに対し、被告は、郵産労に対し、同組合との交渉は継続中であるが、平成16年2月実施に向けて、遅くとも同15年11月中には支部・単局段階での意思疎通を終了させる方針である旨を伝えたところ、郵産労は、被告の責任において実施するものを止めるものではないとの見解を示した。これを受けて、被告は、郵産労に対し、求めがあればいつでも交渉に応じる旨伝えた。郵産労は、平成16年8月、被告に対し、本件運用細則改定について、「深夜労働に係わる改善要求書」を提出した。(弁論の全趣旨)

(カ) 郵政全労協との交渉経過

被告は、前記(ウ)ないし(オ)のとおり、全通、全郵政、郵産労の各労働組合との間では、前記(イ)bの被告提案について団体交渉が進んでいたが、郵政全労協からは特段反応がなかった。そこで、被告は、平成15年9月22日、郵政全労協に対し、要求書を提出するのであれば、早期に提出するよう求めた。郵政全労協は、平成15年9月29日、被告に対し、前記(イ)bの被告提案について、「『郵便事業における効率的なサービスの実施について』に関する要求書」を提出した。被告は、平成15年10月21日及び同年11月5日、郵政全労協に対し、前記要求書に対する回答をしたうえ、同月14日、同組合との間で、団体交渉を行ったが合意に至らなかった。(甲22、弁論の全趣旨、ただし、甲22は前記認定事実に反する部分を除く。)

(キ) 被告は、平成15年10月以降、各郵便局と関係労働組合支部等との間において、本件運用細則改定に関する団体交渉等を行い、各郵便局におけるサービス表を決定した。そして、被告は、平成15年11月21日、

本件運用細則を改定したが、さらに、郵便局段階での労使交渉期間及び職員に対し各施策の趣旨・目的を浸透させる周知期間を十分に確保し、各施策の円滑な実施を図ること、同年度年末年始繁忙期の業務に全力を傾注することなどを考慮して、新運用細則の施行日を同16年2月8日とした。(前記争いのない事実(4), 乙27, 証人P17【1頁】, 弁論の全趣旨)

#### イ 判断

前記認定事実によれば、被告は、本件運用細則改定に関する関係労働組合との交渉において、十分な時間を設けて交渉を行い、その同意を得ようと努力していたのであって、各労働組合の対応により団体交渉等の時期、回数に差異はあるものの、いずれの労働組合に対する交渉態度も公正かつ誠実なものであったと評価することができる。その結果、被告は、本件運用細則改定について、合計すると常勤職員の8割以上を占める割合の組合員を擁する全逋及び全郵政(前記認定事実(ア))の同意を得て、本件運用細則改定を承認する旨の労働協約を締結している。

これに対し、原告らは、被告は平成15年7月以前から全逋等との間では秘密裏に交渉を行っていたのに対し、郵政全労協に対する対応は差別的・形式的なものであったうえ、全逋はその規約上必要な中央委員会での決定を行わないまま本件労働協約を締結した旨主張し、原告P5がこれに沿う陳述ないし供述をしている(甲22, 原告P5【20頁】)。しかし、前記認定事実(イ)a, bで認定したとおり、被告は、郵政全労協に対しても、他の労働組合と同様に本件運用細則改定に関する提案を行っており、その後は各労働組合の交渉態度に応じて、団体交渉等の時期・回数に差異が生じているものの、郵政全労協についても、前記提案に対する回答を促すなどしたうえ、回答提出後に団体交渉を行っていることが認められる。そうだとすると、被告が郵政全労協についてだけ殊更差別的・形式的な交

渉態度であったということとはできない。また、本件全証拠によるも、被告が全通等との間で、本件運用細則改定に関し、秘密裏に交渉を行っていたこと、全通がその規約上必要な中央委員会での決定を行わないまま本件労働協約を締結したことを裏付けるに足りる的確な証拠は見当たらない。以上によれば、原告らの前記主張及びこれに沿う原告P5の陳述ないし供述は採用することができない。

#### ウ 小括

以上検討したところによれば、被告は、本件運用細則改定について、関係各労働組合との間で公正かつ誠実な交渉を行い、その結果、合計すると常勤職員の8割以上を占める割合の組合員を擁する労働組合の合意を得て、新運用細則を承認する旨の労働協約を締結しているのであって、このことは本件運用細則改定の合理性を推認させる一事情ということができる。

### (7) 深夜業に関する我が国社会における一般的状況について

#### ア 認定事実

証拠（乙21, 106）によれば、労働省発表の中間報告（平成10年4月末日当時の状況）、厚生労働省発表の労働環境調査（同13年9月末日当時の状況、ただし一部の事項については、過去6か月間、1年間、3年間の状況）に照らすと、深夜業に関する我が国社会における一般的状況は、以下のとおりであることが認められる。

#### (ア) 深夜交替制勤務の実施状況

中間報告及び労働環境調査によれば、深夜業（午後10時から午前5時までに行う労働）のうち、規模が大きな民間事業所ほど深夜交替制勤務の実施割合が高く、従業員1000人規模の事業所においては8割を超える事業所が深夜交替制勤務を採用している。

#### (イ) 深夜帯勤務時間数・勤務日数

中間報告によれば、深夜交替制勤務を実施している民間事業所の1週

間の所定労働時間数，深夜帯勤務時間数，勤務日数は次のとおりである。すなわち，1週間の所定労働時間数は，4割弱の事業所が40時間であり，1か月当たりの深夜帯勤務時間数は，20時間以上40時間未満とする事業所が最も多くて全体の3割弱を占めており，1か月当たりの深夜勤務回数は，10回から14回が最も多くて全体の3割強を占めている。

(ウ) 深夜業従事者への配慮事項

労働環境調査によれば，深夜業を実施している事業所（深夜交替制勤務，常夜勤務，所定外深夜勤務を実施している事業所）のうち9割の事業所が深夜業従事者に対し何らかの配慮を行っているが，その内容は，「休憩時間を2回以上確保」（50.3%），「所定外労働時間数を制限」（42.6%），「深夜勤務回数を制限」（38.4%），「休日労働回数を制限」（35.8%），「健康管理相談窓口の設置」（22.6%），「2日連続の深夜勤務を避ける」（16.3%）などとなっている。

イ 判断

前記認定事実(イ)によれば，深夜交替制勤務を実施している民間事業所においては，1か月当たりの深夜帯勤務時間数は，20時間以上40時間未満とする事業所が最も多くて，全体の3割弱を占めているところ，原告らの1勤務指定期間（4週間）当たりの「10深夜勤」の指定回数は，概ね4回ないし6回であり（別紙5深夜帯勤務回数一覧表），これに1回の深夜帯勤務の時間数6時間（午後10時から午前5時までの7時間から休憩時間1時間を減じた時間数）を乗じると，原告らの深夜帯勤務の時間数合計は1勤務指定期間（4週間）あたり24時間ないし36時間となる（6時間×4ないし6回＝24時間ないし36時間）。そうだとすると，被告における郵便関係職員の深夜帯勤務時間数は，民間事業所に比べて過

重なる内容になっているとまでいうことは困難である。

また、前記認定事実(イ)によれば、深夜交替制勤務を実施している民間事業所においては、1か月当たりの深夜勤務回数は、10回から14回が最も多くて全体の3割強を占めているところ、前記(2)エ(イ)b、前記(4)ア(ア)のとおり、被告は、本件運用細則改定後、1勤務指定期間中の勤務指定回数について、「10深夜勤」は8回、「8深夜勤」は8回又は10回との目安を設けており、実際これを超える勤務指定は行われていないのであるから、被告における郵便関係職員の深夜帯勤務の指定回数が民間事業所に比べて過重な内容になっているとまでいうことは困難である。

以上に加え、被告は、前記(2)エ(ウ)、(5)ア(オ)bのとおり、深夜業務従事者に対する配慮として、通常の4時間につき15分の休息時間のほか、「10深夜勤」につき60分、「8深夜勤」につき45分の休息時間の付与を行っていること、勤務と勤務との間の時間外労働を制限していることに照らすと、本件運用細則改定により、深夜帯勤務の連続指定が行われるようになったことを考慮しても、深夜業を実施している民間事業所における深夜業従事者への配慮(前記ア(ウ))と比較して、被告が深夜帯業務に従事する郵便関係職員に対して配慮を欠いているとまでいうことはできない。

#### ウ 小括

以上検討したとおり、被告の本件運用細則改定後の深夜帯業務は、深夜業に関する我が国社会における一般的状況からみて、特に過重な内容のものになっているということは困難である。

#### (8) まとめ

以上の検討結果によれば、本件運用細則改定により、原告らの勤務条件が不利益変更された部分があることは認められるものの(前記(4))、本件運用細則改定には、被告の経営上又は労務管理上高度の必要性が認められる

こと（前記(3)）、本件運用細則改定により原告らが被った不利益の程度は、直ちに本件運用細則改定の合理性を失わせるほどのものとはいえないこと（前記(4)）、被告は本件運用細則改定に当たり、少なからぬ代償措置その他関連する他の労働条件の改善を行っていること（前記(5)）、被告は本件運用細則改定に当たり、全通、全郵政、郵産労など関係労働組合と公正かつ誠実に交渉を行い、その結果、常勤職員の8割以上を占める組合員を擁する2組合が同改定に同意し、被告との間で労働協約を締結していること（前記(6)）、被告の本件運用細則改定後の深夜帯業務は、深夜業に関する我が国社会における一般的状況からみても、特別過重な内容のものになっているとは認め難いこと（前記(7)）がそれぞれ認められる。これらの事実を照らすと、本件運用細則改定は、その必要性及び内容の両面からみて、これにより原告らが被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお原告らと被告との間の労使関係における法的規範性を是認することができるだけの高度の合理性を有しているものといえることができ、原告らに対しても効力を有しているものと解するのが相当である。また、原告らは、本件運用細則改定に当たり、被告は労働者へ十分な説明、協議、同意手続をとらずに改定を強行しており、手続的に不適正であるとも主張するが、前記(6)で認定した事実を照らすと理由がないというべきである。

したがって、原告らに本件運用細則改定の効力が及ばないことを前提とする、原告P1を除く原告らの請求はその余の点を判断するまでもなく理由がないということになる。

### 3 争点(3)（原告P2及び同P4に対する本件労働協約の効力）について

労働協約は、労働組合と使用者との間の契約であるが、その重要な機能にかんがみると、労働協約中の労働条件その他の待遇に関する基準は、特段の事情がない限り、所属組合員と使用者との間の個々の労働契約を直接規律する規範的効力があるというべきである（労組法16条）。そして、ここにいう特段の

事情とは、当該労働協約締結における労働組合内部の意見集約に瑕疵が存在したり、特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的とするなど労働組合の目的を逸脱して締結されたことなど指すと解するのが相当である。

これを本件についてみるに、前記争いのない事実(4)、前記2(6)アによれば、被告は、本件運用細則改定に当たり、原告P2及び同P4の所属する全通と公正かつ誠実に交渉を行い、その結果、全通は本件運用細則改定を受け入れ、被告との間で労働協約を締結していることが認められるところ、本件全証拠によるも、全通が被告との間で本件労働協約を締結するに至る際の組合内部の意見集約に瑕疵があったと認めるに足りる証拠は存在しない。また、証拠(乙18)及び弁論の全趣旨によれば、本件労働協約の内容は、特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的とするなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものと認めることはできず、その他本件労働協約の規範的効力が原告P2及び同P4に及ばないとする特段の事情を認めるに足りる証拠は存在しない。

したがって、原告P2及び同P4には、本件労働協約の規範的効力が及び、これと同内容である新運用細則の効力も及ぶものと解するのが相当である。そうだとすると、原告P2及び同P4の本件訴えは、この点でも理由がない。

#### 4 争点(4)(原告P1の慰謝料請求等)について

##### (1) 訴えの変更の許否について

民訴法143条1項は、「原告は、請求の基礎に変更がない限り、口頭弁論の終結に至るまで、請求又は請求の原因を変更することができる。ただし、これにより著しく訴訟手続を遅滞させることとなるときは、この限りでない。」と定めている。

これを本件についてみるに、前記争いのない事実(1)イ(ア)及び裁判所に顕著な事実によれば、原告P1は、平成16年2月8日から同17年3月31日までの間、東京中央郵便局郵便部特殊郵便課に勤務し、新運用細則の適

用を受けていたこと，同人の訴え提起時（同16年3月29日，甲事件）の請求の趣旨は，旧運用細則8条，21条の適用を受ける地位の確認及び「10深夜勤」，「8深夜勤」の勤務に従事する義務の不存在確認であったこと，同人は，同17年3月31日，被告を定年退職したことから，同年5月9日開催の本訴第9回口頭弁論期日において，前記「第1請求」5項のとおり，訴えを慰謝料請求に変更したことが認められる。

前記認定事実及び裁判所に顕著な事実によれば，原告P1の訴え変更は，いわゆる訴えの交換的変更と解されるが，旧訴と追加された新訴は共に，原告P1について本件運用細則改定の効力が及ばないことを前提とするものであり，旧訴と新訴との間で請求の基礎に変更がないこと，前記訴えの変更は主張整理段階で行われたものであることが認められ，そうだとすると，原告P1の前記訴えの変更は，「著しく訴訟手続を遅延させる」行為であるということとはできない。したがって，原告P1の訴えの変更（新訴の提起）は，これを許可するのが相当である。

なお，原告P1の旧訴については，その取下げについて被告の同意又はその擬制がない以上，存続しているものと解さざるを得ない（民訴261条2項，5項参照）ところ，原告P1は，既に被告を退職しており（前記争いのない事実(1)イ(ア)），被告における就業義務の存否の確認を求めることについては確認の利益がないことは明らかであり，当該請求部分は不適法であり却下を免れない。

- (2) 原告P1の被告に対する慰謝料請求は，前記(1)のとおり，原告P1に対し本件運用細則改定の効力が及ばないことを前提とするものである。ところで，前記2で既に検討したとおり，本件運用細則改定には合理性を認めることができ，当時被告の職員であった原告P1にもその効力が及ぶものと解するのが相当である本件にあっては，被告が新運用細則に基づいて原告P1に勤務指定を行ったこと，特例休息及びカット時短を実施しなかったことは，

いずれも違法な措置であるということとはできない。なお，原告P 1は，別紙5 深夜帯勤務回数一覧表記載のとおり，本件運用細則改定後も深夜帯勤務の回数は改定前と同程度であり（1 勤務指定期間（4 週間）当たり，本件運用細則改定前は「新夜勤」5 回，同改定後は深夜勤2 連続3 回又は2 回），別紙6 夜間特別勤務手当一覧表記載のとおり，夜間特別勤務手当の受給金額は増加しており（平成15 年度20 万4800 円，同16 年度29 万0200 円），本件運用細則改定により違法に損害を受けたとまではいうことができない。さらに，本件全証拠を検討するも，原告P 1が，本件運用細則改定により何らかの健康被害を受けたと認めるに足りる的確な証拠は存在しない。したがって，原告P 1の被告に対する慰謝料請求は，その余の点を判断するまでもなく理由がない。

#### 第5 結語

以上の次第であって，原告P 1の訴えのうち，前記「第1 請求」3 項については不適法であるから，これを却下することとし，同人のその余の請求及び同人を除く原告らの請求はいずれも理由がないからこれを棄却することとし，主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36 部

裁判長裁判官 難 波 孝 一

裁判官 山 口 均

裁判官 知 野 明

(別紙 2) 郵便局の種類

局の区分	区分	基準
地域区分局等 新東京国際空港局 東京国際郵便局 大阪国際郵便局	A	夜間郵便点数 3 0 0 1 点以上の郵便局
	B	夜間郵便点数 1 0 0 1 点以上 3 0 0 0 点以下の郵便局
	C	その他の郵便局
一般局	D	夜間郵便点数 3 0 0 1 点以上の郵便局
	E	夜間郵便点数 2 0 1 点以上 3 0 0 0 点以下の郵便局
	F	その他の郵便局