

# 少子・高齢化社会での高齢者の働く権利を問い直す

## 郵政「65歳解雇裁判」にご理解とご支援を

**高齢者の切り捨てを許さず、非正規社員の「65歳定年」の無効を求めています。**

日本郵政は、年齢が65歳を超えていることを理由に1万3000人を超える非正規社員を昨年9月末で雇い止め・解雇しました。就業規則で期間雇用社員の「定年」が65歳とされたためです。しかし、65歳を超えたと言っても元気で働いており、これからも働き続ける体力も意志もある人たちです。働かなくては生活できない人も少なくありません。

年齢だけを理由に解雇するのは納得できず、許されません！ 解雇された仲間達が就業規則の無効と解雇の取り消しを求め裁判に立ち上がりました。みなさんの「ご理解とご支援をお願いします」。

### 雇用対策法や政府の雇用政策基本方針に反する就業規則

雇用対策法は年齢を理由とした採用拒否を禁止しています。また、政府の雇用政策基本方針では「65歳を超えても働ける社会の実現」と『70歳まで働ける企業』の普及・促進を図る」としています。

65歳を超えたことを理由と

する雇用の更新の禁止は、65歳を超えている人の採用（雇用の更新）を年齢を理由に一律に禁止するもので雇用対策法に反しています。さらに、国が100%株主である「国営企業」が政府の方針を真つ向から否定するようなことを行うのは許されません。

### 非正規社員の「定年制」は公序良俗に反して違法

定年制は終身雇用と年功賃金を前提として初めて合理性が認められる制度です。雇用期間

に定めがあり、年功賃金とも縁のない非正規社員に定年制を設けることはその前提を欠いており合理性があるとは言えません。

少子・高齢化が急速に進む中で、高齢者の仕事と職場を確保していかなくては社会は維持できません。働く体力と意志のある高齢者の雇用を保障することは社会の要請です。年齢を理由に解雇するのは社会の流れに反し、企業の社会的責任を放棄するものです。

### 本日第4回口頭弁論

★8月22日午前11時  
★東京地裁527号法廷  
\*新たな原告の陳述が行われます。

郵政非正規社員の「定年制」無効裁判を支える会  
東京都千代田区外神田 6-15-14 外神田ストーク 502号  
郵政共同センター内  
TEL:03-3837-5391 / FAX:03-3837-5392  
メール: postunion@pop21.odn.ne.jp

# 進む少子・高齢化、年齢に関係なく働ける社会が求められています

## 65歳を超えても働きたいが7割 年金100万円以下が2割超

郵政非正規センターが行ったアンケート調査では郵便局の収入で生活している非正規社員（期間雇用社員）が半数を超え、「65歳を超えても働きたい。」と考えている人が7割を超えています。4人に1人が年金が100万円以下で、6人に1人が「働かざるを得ない」と回答しています。「65歳定年」は死活問題です。

厚生労働省が2010年11月に60～64歳の約2万60

00人に対して行った調査でも「5～69歳になっても仕事をしたい」と答えた人が57%と半数を超えています。さらに、「70歳以降も仕事をしたい」と答えた人も29%もいます。働く理由で最も多いのが「生活費」（63.8%）で次いで「生活費を補う」（32.2%）となっており、ここでも生活しているために働かなくてはならない実態が浮き彫りになっています。

65歳を超えても働ける社会つくることは社会的課題です。

## 高齢者だけの問題ではありません

少子・高齢化社会の進行によって年金制度の破綻が危惧されています。

将来は高齢者一人を現役世代1.5人で支えることになりませんが、負担が大きすぎて不可能です。働く意欲

若者の雇用を増やすために高齢者の定年は必要という意見もあります。しかし、1970年代から80年代にかけてヨーロッパでは若者の失業率を下げようと年金の支給開始年齢を65歳から60歳に引き下げ高齢者の引退を促進しましたが、若者の失業率は下がらず、年金財政の破綻につながりました。最近の統計でも若者の雇用率が高い国は高齢者の雇用率も高く、低い国は共に低いという結果が出ています。社会全体として見れば、高齢者の雇用が若者の失業に必ずしもつながらないことはこうしたことから明らかです。

と体力のある高齢者が一緒に支え合っていくことが必要です。年齢に関係なく、働く意欲と体力のある人が働ける社会をつくることは、高齢者の生き甲斐だけでなく、若い世代の人たちの負担を少なくすることに繋がります。