

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 される雇用更新の禁止は、65歳を超える人の採用（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。

第7回口頭弁論

★4月10日 13:15～
★東京地裁 527号法廷
*みなさんの傍聴をお願いします。

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

非正社員の定年制ない会社が 7 割

JILPT
調査結果

生きる権利の問題なのだ！

私が非正規労働者に65歳の定年制を導入することの誤りを争う気持ちになったのは、従業員の生活など眼中になく、支社からの文書を読むだけで非正規労働者の行く末など微塵も考えない末端管理職の態度に怒りを覚えたからではありません。想像力の欠如した彼らにそんな世界はもともと枠外のことだし、己を捨てひたすら上からの指示に盲目的に従うことを至上課題とする彼らには、上司と部下の信頼関係を築く土壌すらないからです。

そんな中で、私は仲間との話し合いの中で、この争いは形式は古い郵政という一企業との闘いではあるが内容は生きる権利を確保する闘いであると思い、原告になることを決意しました。

抽象論ではありません。年収200万にも及ばない労働者にとって、明日の問題なのです。いや今日の問題なのです。夫婦と子供という伝統的世帯より単身世帯が多いという現在、根底から社会保障の在り方は見直さねばなりません。生活保障費が何に比べて多いとか少ないとかの問題ではなく、生きるに値するか否かの問題です。

この闘いに譲歩はありません。譲歩は労働者の敗北だからです。力強くそして粘り強く闘うことを余儀なくされる闘いなのです。

(原告：深尾忠典)

会社は、65歳定年を理由に雇止めした人、107名を再度雇用していたことが明らかになりました。「年齢的に業務に絶えない」として解雇した人を再度雇用していること自体、おかしいことで自らの主張を否定するものです。非正規社員の定年制が必要ないことはこのことから明らかです。

さらに、非正規社員就業規則では、会社が業務に耐えない判断した場合は雇用の更新を拒否することができることになっています。年齢によって業務に絶えなくなった場合には雇用を打ち切ることが可能であり、「65歳定年」を定める必要性自体がないのです。会社の主張の破たんは明らかです！

定年理由に雇止めした人を再雇用

労働政策研修・研究機構が昨年8月に1万5000社を対象に行ったアンケート調査によると有期雇用社員の雇用継続を年齢を理由に制限しているのは全体の32.4%となっています。この調査からも明らかのように、非正規社員の場合、いわゆる「定年」を定

めている会社は少なく、多くが年齢には関係なく雇用を継続しています。非正規社員の「65歳定年」を定めた就業規則がいかにかに社会の流れに反したものであるかは、こうしたことから明らかです。

社会の流れに反した非正社員の「65歳定年」

被告・会社は、65歳定年の根拠として「業務に絶えない年齢」「社会的にも65歳が勤労の目安」と主張していますが、いかに社会の流れに反し、自己矛盾しているか明らかになっています。