

2015年12月16日

意見陳述

東京高等裁判所第23民事部 御中

控訴人 丹羽良子

本年7月17日、本裁判原審において、解雇（被控訴人の言う雇い止め）を相当とする控訴人側全面敗訴の判決が言い渡されました。

私たち9名の控訴人は、この判決を、到底、受け入れることはできません。

この判決には、数々の事実誤認と恣意的な判断があります。また、非正規労働者の労働環境や生活状態についての認識不足があります。

〈就業規則は、設置されていなかった〉

まず、判決は、「就業規則の冊子を、従業員が容易に見ることのできる状態においていた」（判決117頁）と判示しました。

しかし、私は、佐野局に勤務した7年半の間、就業規則というものを目にしたことは、一度たりともありません。佐野局の就業規則設置場所についての被控訴人の陳述は、私が「そこにはなかった」と反論すると、次には設置場所を変更してくるという具合に二転三転しており、全く信用できません。控訴人の局で、就業規則は「いつでも閲覧可能な場所」には設置されていませんでした。それについては、各控訴人が詳細な、臨場感に満ちた陳述をしています。

判決は、具体的理由も示さずにそれらを一蹴し、各局課長の、前任者からの伝聞にしか過ぎない陳述を容認した点で、ずさん、且つ、乱暴な判断です。曖昧に一括で判断するのではなく、各々の局の実情を精査するべきです。

〈少数者代表選出手続きの不備〉

就業規則変更に伴う少数代表者選出のために、佐野局に掲示したと被控訴人が主張する掲示を、私は見ていません。被控訴人がその場で周知したと主張する朝礼もミーティングも、私の所属する運送グループにはありませんでした。

私は、佐野局の少数代表者として意見を述べたのがJPグループ労組中央執行委員長だったことを、裁判になってから知りました。佐野局と何ら関係なく、非正規社員でもない同委員長が、就業規則変更の影響を直接的に受ける佐野局の非正規社員を代表して意見を述べられるはずがありません。意見書提出の趣旨を逸脱し、形式を整えるだけの意見書と言わざるを得ません。

〈65歳の均衡は見せかけ〉

郵政の正社員と非正規社員の間には、大きな格差があります。郵政正社員の賃金月額平均は50.5万円、非正規社員の平均は、1日8時間、週40時間に換算しても18.9万円（平成26年3月13日参議院厚生労働委員会政府参考人答弁による）、原告の平均賃金は16.5万円です。一般的郵政正社員にある2千万円を超える退職金も、非正規社員にはありません。

このような条件下で働いてきた非正規社員に定年制が適用されれば、非正規社員は、定年後、生きていくことができません。判決の言う均衡とは、単に、65という数字が同じというだけの、「見せかけの均衡」に過ぎません。判決は、この大きな格差に目をつぶっています。

非正規社員に定年制を適用するのであれば、在職中の労働条件を同一にすべきです。労働条件に大きな格差が付けられている現状では、定年制を導入すべきではありません。

日本郵政と被控訴人が、今現在も、19万9千人と言われる非正規社員を、労働契約法20条違反のこのような大きな格差の下で雇用しているのは、驚くべき違法行為です。

〈解雇は労働者にとって極刑〉

判決は、「被告が上限規定を設けることによって、原告らが不利益を被ることは否めないが、労働条件が変更されること

により被るその不利益の程度は（中略）限定的なものと言わざるを得ない」と判示しました（判決125頁）。

絶句します。労働者にとって、解雇は極刑です。私は、解雇によって、月10万円未満の収入での生活を余儀なくされています。仮に、今、病気になったとしても、入院や手術はおろか、受診さえ困難です。行きたいところにも行けない、必要な物も買えない、ただ家にいる、この生活が人間の生活なのかと思います。いつ、破綻がくるか、時期だけの問題だと感じます。また、裁判のための上京費用を友人に借りて来た控訴人もいます。これらの生活のどこが「不利益の程度は限定的」なのでしょう。

一審の裁判官は、余りにも、非正規労働者の生活の実情を知らなさすぎます。

〈私たちの生存権・労働権は、紛議のコストや煩雑さとバーターにされた〉

私たちの働く権利、生きる権利は、「紛議にかかるコストや煩雑さ」（判決115頁）とバーターにされ、定年制容認の一根拠とされました。激しい憤りを禁じ得ません。日本郵政は、年2回、20万人になろうとする非正規社員のスキル評価を実施しています。1万3千人の評価ができないはずはありません。

〈要員不足〉

65歳定年制解雇により全国で要員不足が発生し、今に至るまで続いています。現在のマイナンバー配達事故の多発も、要員不足が大きな原因です。社員は、超勤や休日買い上げで疲弊しています。被控訴人は、原審で「要員は足りている」と主張していますが、今も、東京だけで1千人の非正規社員が不足していることを、東京支社自身が、郵政ユニオンとの支社交渉の席で認めています。そして、これは、東京に限らず、全国的な現象です。

1万3千人のベテラン非正規社員を解雇しながら要員不足にあえぐ日本郵政の姿は滑稽でさえあります。現実問題として、上限制定の必要性どころか、定年制は導入すべきではなかったのです。

〈人間差別と身分制度〉

私達が控訴を決意したのは、単に、金銭的理由からだけではありません。

正社員と同等の業務を課しながら、入社時の約束を反故にして、非正規社員を「使い捨て要員」とみなす日本郵政と被控訴人の人間差別への怒りからです。

私は、自局やユニオン内で、非正規社員が、正社員であれば問題にされないような些細な、あるいは、自己の責任ではない事故のために退職に追い込まれる例をいくつも見てきました。

日本郵政と被控訴人は、社員間に意識的に身分制度を作り出し、そのことによって莫大な利益を得ています。非正規社員の搾取です。日本郵政と被控訴人は、非正規社員を人として遇するべきです。

〈組合差別〉

佐野支店（当時）で、私と同時期に解雇されたのは11名でした。その中で、私だけが、解雇予告通知書を企画室長から渡され、対話シートまで作られていたことが裁判になってから判明しました。解雇の際、同じ「Aあり」スキルの同職種の3名のうち、私だけが、車持込みの請負の小包配達に誘われませんでした。また、私は、局内で、いつも支店長と直属の課長に見張られており、自分の出勤簿をコピーしようとしても止められました。更に、社前行動やストの際、佐野支店はいつも警察を呼びました。このようなことは、他局では見られないことです。これらは、組合差別としか説明することができません。

〈日本郵政と被控訴人へ〉

私は、自分の仕事が本当に好きでした。仕事を通じて、顧客の、郵便局への信頼を肌で感じてきました。

被控訴人が、ユニバーサルサービスの役割を振り捨てて、取り集め回数の削減、不採算局の廃止、過疎地への戸別配達取り止め画策などに走り、要員不足や業務レベルの低下によって、顧客の信頼をどんどん失っていくのが残念でなりません。

65歳定年制を廃止して要員を満たし、現社員の労働強化を軽減し、非正規社員の待遇を生活可能なものに引き上げて、よりよいユニバーサルサービスを提供できる日本郵政と被控訴人を取り戻してほしいと願っています。

以上