

2013年4月10日

## 意見陳述

東京地方裁判所民事11部 御中

原告 向山 俊一

平成23年9月まで郵便事業会社花見川支店郵便課で期間雇用社員として働いておりました向山俊一です。

一昨年9月雇い止めになってから1年半余りが経過しましたが、本日はこの問題に関し、私の率直な意見を申し述べさせていただきます。

平成17年5月当時、日本郵政公社花見川郵便局で、関東支社管内ではじめて「集荷処理センター」が作られました。私は、その時の折込広告で臨時職員の募集を知り、応募し採用されました。

私が郵便局に入った時の面接で、私は「ここはいつまで働けるのですか。」と聞きました。当時の課長からは「この職場は賃金（時給）は低いが、6ヶ月毎の更新で身体の続く限り働いてください。」とのことでした。その頃の職場を見ると郵便担当の60歳代後半から70歳代のおばさん（ゆうメイト）たちが大勢働いていました。私は、幸い健康なので10年位働きたいと思っており、大変良いところに入ったなと感じました。

「集荷処理センター」は3名体制でスタートしました。しかし、私以外の2名は1年足らずで辞めてしまい、その後も何人か入れ替わりがありました。私が長続きせしませんでした。私は6年4ヶ月一貫して国内、国際小包の点検、仕分け作業、発送、大量に持ち込まれる後納郵便の適正検査（数量チェック）、並びに引き受け業務の仕事をさせてもらいました。私は会社の指示に従って6年4ヶ月ミスのないように業務をこなす一方、新人に対しては正社員以上にきめ細かく指導し、懸命に頑張ってきた積りです。

平成19年10月郵政民営化になってからも郵便事業会社で引き続き従

来の仕事を担当して来ました。今回の雇い止めについて私が納得できない点は以下の2点であります。

#### <その1>

郵便事業会社では短時間社員、契約社員、期間雇用社員など多くの非正規雇用の社員が働いています。

私は法律の専門家ではありませんが、素朴な疑問として非正規社員に年齢制限を設けて良いものなのでしょうか。

憲法、労働基準法、雇用対策法、高齢者雇用安定法などの法律、また最近の厚労省の産業界への指導等では性別、年齢による差別を禁じています。最近は少子化の影響からか一部外食産業でも男子の高齢者を採用している企業も出始めていると聞いています。

65歳年齢制限の規定は終身雇用と年功賃金の前提のある正規社員にのみ適用されるべきものであり、低賃金で退職金もなく、ほとんど昇給のない非正規社員に適用範囲を広げることに全く筋が通らない話と云わざるを得ません。

#### <その2>

私が納得できない2番目の理由は会社側の不誠実な態度です。これからお話しします通り、こちらから聞いてもわからない、答えない不当解雇といわざるを得ません。

私が65歳以上雇い止めの話をはじめて知ったのは平成22年の秋、10月の契約更新の時です。

「期間雇用社員雇入労働条件通知書」に「期間雇用社員の皆さんへ」という付表が添えられていました。郵便課長からこの文書を手渡されたときに「65歳以上の人は1年後で雇用は終了し更新できなくなります。」との話がありました。しかしながら、付表の下欄に「満65歳に達した以後においても会社が認める場合には雇用契約の更新を行うことがあります、これに

についてはその時に個別にお伝えします。」との文言がありました。「集荷処理センター」は3名体制の職場で、私ともう1人計2名が雇い止め該当者となりました。しかし、もう1人の同僚は私より年齢が1歳上ということもあり、「集荷処理センター」発足以来中心的役割を果たしてきた私は残るのではないかと、思っておりました。

平成23年4月はじめに9月までの「雇入労働条件通知書」をもらいました。しかし、会社側から何の説明もなく、時は過ぎて行きました。職場の人たちも該当者を気遣ってか余りこのことにはふれませんでした。8月に入り、課長から「有給休暇を消化してほしい。」と突然云われました。私から「65歳以上契約更新しないとの話は100%ですか？私は残れるのですか？」と聞きました。すると課長は「上から正式に指示がなくて困っているんですよ。指示が来たらご連絡します。」とのことでした。しかし、その後何の連絡もありませんでした。

8月に入り、私はお盆で一週間ほど郷里の信州へ帰省していました。8月18日職場に出ると、既に後任者が1名採用されているではありませんか。この後9月1日付で1名入り、3名体制が出来上がってしまいました。車で言えば車両入れ替え、高齢者追い出し以外の何ものでもありません。しかしながら、8月入社した1人は職場環境に不満があり、1ヶ月ほどで辞めてしまいました。短時間社員が業務を応援しましたが大混乱が起きました。結局、私といっしょに雇い止めになった郵政省OBを、どのような身分かわかりませんが、復職させたそうです。なぜ、私ではなく彼を復職させたのかは不明です。

また、後任者を募集したが応募がなく、雇い止めした人を呼び戻し、1ヶ月ごとの契約更新を繰り返した支店もあると聞いています。会社側の見通しの甘さにあきれられるばかりです。

しかも、このように、長年契約を更新してきた者を選別して雇い止めをしたのですから、解雇権濫用法理が適用されるはずですが。該当者を1人1人呼んで、雇い止めをしなければならない理由、なぜその人は更新されないのか、

を説明し、納得を得る努力をすべきだったのではないのでしょうか。

また、最近知ったことですが、平成19年10月郵政民営化の時点で65歳定年制を盛り込んだ就業規則は既に出来上がっていたとのこと。会社は、なぜ郵政公社以前に入った該当者を呼んで説明し、理解と納得を得ようとしなかったのでしょうか。世間一般の会社では考えられない全く不誠実きわまりない態度と云わなければなりません。

一般的に、高齢者は裕福だと云われていますが、事情あって働かなければならない高齢者も多数います。

物事は時間の経過とともに次第に忘れられていく傾向にあります。しかし、原告として平成23年9月の雇い止めに対する会社への怨念、悔しさ、怒りは、いささかも衰えることはありません。

裁判所におかれましては雇い止めで解雇になった全国1万3,000人余りの声なき声に耳を傾けていただき、私たちの主張にご理解いただき、是非とも公正な審理と判決を、お願い申し上げます。

以上