

2012年2月9日

意見陳述

東京地方裁判所民事第11部 御中

丹羽良子

〈経過〉

私は、2011年9月末日、郵便事業会社佐野支店を解雇されました。この時、全国で13,694名の65歳以上の非正規社員（期間雇用社員）が、同時に解雇されました。

私は、2004年、佐野郵便局（当時）に、非正規社員、所謂ゆうメイトとして入社し、昨年9月に解雇されるまで7年半の間、働いてきました。

今回の解雇は、期間雇用社員就業規則10条2項によるものとされていますが、この規則は私の入社時には存在せず、民営化時に導入された際にも周知はなされませんでした。

〈解雇による影響—生活の問題〉

私は、前職の解雇により生活の糧を奪われ、郵便局に入社しましたが、入社時の時給は700円台であり、当初の賃金は月額概ね、8万円から15万円の間で、入社後も長い間、生活は成り立たず、毎月、生活費を貯金から補っていました。ただでさえ少ない賃金月額にこのように大きな開きがあるのは、すべて、会社の都合によるものです。

郵政非正規社員は、正規社員と同等の業務をこなしながら、賃金は数分の一という低待遇に押し込められ、勤務時間等の労働条件も支店が決定し、その上、6か月ごとに契約更新を繰り返すという不安定な条件下での労働を余儀なくされてきました。

本来的に、同じ仕事をしながら「正規」「非正規」という名前の違いだけで賃金に数倍もの差があり、「期間満了」という言葉による解雇に怯えなが

ら働くということが、許されてよいはずはありません。

〈解雇による影響—社員の労働強化〉

約 14,000 人もの熟練非正規社員が一斉に雇止めされたことにより、越谷支店や豊中支店をはじめ、郵政職場は大混乱に陥りました。

この異常事態につき国会で質問がなされ、支店には、総務省・労基署・郵政本社監査部の調査が入りました。

私の仕事は、6 人の非正規社員で担っていましたが、その 6 人のうち 4 人が今回、解雇されました。その結果、全業務に通暁している者は一人しか残らず、新規に採用された者も定着せず、残った一人に、2 週間休み無しの勤務などの多大な負担がかかりました。

私の仕事は、1 年 365 日、必ず誰かが行わなくてはならない業務であり、4 人が解雇されれば、必ず 4 人の補充が必要です。人数は同じだけ必要なのですから、今回解雇によって会社が得る利点は、時給の差額分の取得、この 1 点にしかあり得ません。私達を解雇した後、佐野支店は私の職種をハローワークで募集していました。

65 歳雇止め後、どうしても業務が回らず、解雇した非正規社員を再雇用した例も存在します。しかし、時給は解雇前より引き下げられ、この雇用は永続的なものではありません。

〈解雇による影響—お客様へのご迷惑〉

65 歳解雇による影響は被解雇者の生活苦や現場社員の労働強化に留まるものではありません。今回解雇による人手不足・職場の混乱の影響は、業務レベルの低下を招き、社員への労働強化となり、そのしわ寄せは、最終的には、利用者である国民に及んでいるのです。

〈たび重なる、非正規社員攻撃〉

会社による非正規社員攻撃は、今回が初めてではありません。

小包部門の日通との統合にあたり、会社は、私達非正規社員に、賃金の

幅削減を、解雇をちらつかせながら強要してきたのです。これは、事実上の退職強要とも言い得る暴挙です。

この時は、政局の変化もあり、この件は白紙に戻されました。しかし、今回、会社は、就業規則の「65歳定年制」を理由として、再び、解雇を強行してきたのです。

前回の大幅な労働条件削減による解雇攻撃と今回の解雇を併せ考えれば、会社が、我々非正規社員を「生きて生活する者」としては見ておらず、「いつでも取り換え可能な部品」として見ているということは明らかです。

〈解雇は、郵政経営陣の失敗の、非正規社員への転嫁〉

日本郵政は、今回解雇の理由として、郵便事業会社の赤字を挙げていますが、この赤字の大半は、郵便事業会社の小包部門と日通との統合の失敗によるものであり、この失敗の責任は郵政経営陣にあり、労働者にはありません。この解雇の本質は、郵政経営陣が、統合失敗のつけを、最も弱い立場にある非正規社員に転嫁してきたことにあります。

〈要請〉

裁判所におかれましては、今回解雇が、就業規則を理由としながら、実態は、郵政経営陣の失策による赤字の補てんのために行われている点にご注目いただき、解雇によって引き起こされた被解雇者・現場社員・お客様への多大な影響をご精査いただき、就業規則無効と、私達の職場復帰をご認定下さいますようお願いいたします。

以上