

第10号

2013年2月26日

郵政「65歳解雇裁判」支える会

会報

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



を挙げ、次の行動先のJAL本社に向かった。
(報告:丹羽)

非正規の「定年」 ない企業が7割

< J I L 調査 >

2・15 東京総行動 郵政本社前行動報告

2月15日、今年初の東京総行動が取り組まれた。8時45分から霞が関の郵政本社前で「2013年行動スタート集会」が開かれ、その後、日本郵便への「65歳定年制」問題の要請行動に移った。

「支える会」椿事務局長からの裁判の経過報告の後、非正規の仲間から連帯のあいさつがあった。いすゞ非正規切り裁判原告の五戸さんが「私達の争議は、郵政の案件とは上部団体が違うが、これからはそういう違いを乗り越えて連帯していかなければならない」との発言があり、拍手が起った。

原告あいさつで、丹羽は、65歳解雇は後付け就業規則を根拠にしておりこの解雇によって多くの生活困難者が生まれたこと、熟練社員が一斉に解雇されたことにより残った社員への36協定違反の残業などの労働強化が発生したこと、人手不足により業務レベルが低下し遅配など、利用者にも影響が及んでいること等を挙げ、「この解雇に正当性があるのか？」と訴えた。更に、事前の要請書受け取り要求に対し、会社が「当日は、JP労組の大会で(社員が)出払っている所以对応できない。」と回答したことを、怒りを込めて報告した。

最後に、本社に向かって、シュプレヒコール

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。

日本郵政は、「社会的に65歳が勤労における目安す」だとして「65歳定年制」を正当化しています。しかし、非正規社員の「65歳定年」を定めた就業規則がいかにか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。

郵政産業ユニオンに 協約改定要求を要請

裁判で会社が郵政ユニオン(現、郵政産業ユニオン)との協約で非正規社員の65歳定年を定めていることを雇止め・解雇の根拠の一つとして主張していることから総会で議論となり、事務局会議で検討した結果、郵政産業ユニオンに協約の「65歳定年」を定めた条項の削除要求を会社に行ってくれるよう要請していくことになりました。

<日本郵政本社への申入書の内容>

日本郵政は、一昨年9月末に65歳を超えたことを理由に全国で1万2,245名の期間雇用社員の雇用を打ち切りました。また、その後も「65歳定年」を理由にした雇い止め・解雇を繰り返しています。

ベテラン期間雇用社員が大量に解雇された職場では深刻な要員不足により業務混乱が発生し、社員は連日の長時間労働を強いられ、サービス超勤や36協定を超えた違法超勤が蔓延しています。越谷支店や佐倉支店では超勤発令簿の改ざんや二重帳簿による違法超勤の隠蔽という違法行為まで発生しました。さらに、船橋支店では、配達しきれなかつた「タウンメール」を支店・管理者の指示で廃棄するという、あつてはならない不祥事まで発生しました。

こうしたかつてない異常事態を招いているのは、要員確保の見通しもないままに就業規則を機械的に適用して大量雇い止め・解雇を行った結果であり、今回の雇い止め・解雇が経営上の必要からのもではなかったことは明白です。雇用の更新を行わなかったのは、就業規則で65歳を超えた場合は原則として雇用の更新を行わないとされていることを理由としています。しかし、「定年」を理由に雇い止め・解雇した人を再度107人も雇用している事実は、「65歳定年制」に全く合理性がないことを示しています。

少子・高齢化社会の中で高齢者の雇用の場の確保が社会的課題となっており、政府の雇用政策基本方針でも「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・促進を図るとされています。また、労働政策研究・研修機構が昨年12月に行った「短時間労働者の多様な実態に関する調査」でも非正規社員の雇用の更新を年齢で制限している企業は僅か32%にすぎません。期間雇用社員の「65歳定年制」は、こうした社会の流れに逆行し、政府の方針にも反するものです。政府が全株式を保有する「国営企業」が政府の方針を真っ向から否定するようなことは許されません。また、年齢を理由に雇用の更新を行わないことは、雇用対策法にも違反するものです。

私たちは、就業規則の改定と「65歳雇い止め・解雇」の速やかな撤回を求め、以下のとおり申し入れるものです。

記

- 1 65歳を超えたことを理由として行った雇い止め・解雇を撤回すること。また、今後は年齢を理由とした雇い止め・解雇を行わないこと。
- 2 原告らは採用時に65歳で雇用が打ち切られることは説明されていない。日本郵政の期間雇用社員の雇用は、形式的には期間雇用でも実質的、あるいは実態的には継続雇用、乃至は期間の定めのない雇用である。年齢を理由とする雇用打ち切りは、採用時の雇用契約に反するものであり許されないと考えるが、見解を明らかにすること。
- 3 原告ら、期間雇用社員の雇用の更新は、これまでの雇用契約の終了と新たな雇用契約の締結を一体的に行うものであり、実質的には新規雇用(採用)と変わらないものである。雇用対策法は年齢で採用を拒否することは禁止しており、貴殿も採用募集に応募した人については65歳を超えている人であっても採用する(できる)としている。採用募集に応募した人については年齢に関係なく採用できるが、これまで働いていた人については雇用(採用)できない理由を説明されたい。
- 4 少子・高齢化社会が急速に進行する中で社会的課題となっている高齢者の雇用の場の確保や『70歳まで働ける企業』の普及・促進を図る」としている政府の雇用政策基本方針に対して、企業の社会的責任、とりわけ事実上の「国営企業」としてどのように応えるのか明らかにされたい。

以上