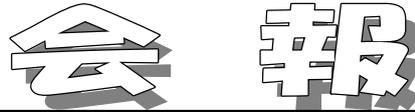


第 12 号

2013年 4 月 15 日

郵政「65歳解雇裁判」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

原告と弁護士が意見陳述

4月10日、第7回弁論が開かれ、45名の傍聴者で傍聴席に入れなかった状況でした。

今回から裁判官が全員代わったため原告の向山さんと萩尾弁護士が意見陳述を行いました。

最初に陳述に立った向山さんは、「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のにまともな説明もないままに車両入れ替えのように追い出された。時間が経っても会社への怨念、悔しさ、怒りは、いささかも衰えることはない。」と会社の不誠実な対応への怒りを訴えました。(陳述内容は裏面)

続いて萩尾弁護士が今回の裁判の意義と原告の主張の要旨を以下のように述べました。

①年功賃金でなく、退職金もなく年金も少ない非正規社員の定年制は労働権や生存権の侵害、年齢差別で高齢者差別を禁止した雇用対策法にも違反する。②就業規則の変更にあたっての職場代表選出等の適法な手続が行われていない。③組合員の一部の人に不利益をもたらす協約については特別多数決等の手続が必要であり、(非正規社員の定年を定めた)協約91条は原告には効力を持たない。④雇用更新者が455名、再雇用者が107名もいたが、雇用更新や再雇用された者とされなかった者を区別する基準も不明。

原告・第7準備書面を提出

会社は、65歳を超えたことを理由に原告等を解雇する一方で65歳を超えている455人を雇用更新し、さらにいったん解雇した人107名を再雇用し、その内の57名を未だに雇用し続けているが、その矛盾を裁判所から説明を求められ、第6準備書面を出してきました。その内容は、65歳を超えても今なお雇用している57名の事情について、身障者以外の人については、後任が見つからないというもので、支店名すら明らかにしないといういい加減なものです。調査に時間がかかるという理由で前回の弁論での提出を引き延ばしていたのがこの程度の内容とは驚きです。引き

延ばしなのか、それとも会社の能力のなさなのか？

今回、原告はこの準備書面に対して支店名と支店別の人数を含む具体的な事情を明らかにする求めた第7準備書面を提出しました。会社は支店名や支店別人数を出すことに個人情報等を口実にして難色を示しましたが、裁判長からも求められ、検討することになりました。

「東京メトロコマース」と「市進学院」の仲間で傍聴支援に

メトロコマースと市進学院でも年齢を理由とした非正規社員の雇い止め・解雇に対する闘いを行っていることは前号でも報告しましたが、その当該が裁判の傍聴に駆けつけてくれました。

裁判の報告集会では、それぞれが闘いの現状について報告、メトロコマースの仲間からは3月19日のストライキの後の団交で会社が特例として半年間の雇用延長を提案してきたとの嬉しい報告がされました。しかし、65歳雇用打ち切りを定めた就業規則自体は残っており、半年後の再雇用も約束されてはいません。「引き続き、連帯して闘って行きたい。」との決意が述べられました。

早稲田大学の佐藤先生から早稲田でも非常勤講師の雇用契約の上限(5年)を決めた就業規則を社員代表の意見も聞かずに制定するという労基法違反の問題が起こり、刑事告発をしたという報告がされました。就業規則を違法に変更するという点では郵政の65歳問題とも共通しており、裁判ではこの点を問題にしていくべきとのアドバイスをいただきました。

第8回口頭弁論

★6月5日 午後1時10分

★東京地裁527号法廷

原告・向山さんの意見陳述

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。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。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。

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。

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。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。」との話はありました。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。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、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。

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。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。

*紙面の関係で一部割愛してあります。