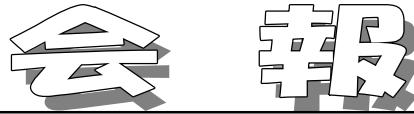


第 14 号

2012年 7 月 19 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

日本郵便、まとも申し入れ拒否

前回（2月26日）の総行動で「JP労組の中央委員会があるために担当が不在なので会えない。」という理由にもならない理由で申し入れを拒否しました。今回はJP労組の大会とも重なって居ないので応じると思いきやまともや拒否。理由を問うと「前は組合と勘違いした。係争中であり、原告とは会えない。」とのことでした。JAL等は申入団を受け入れています。それが企業としての当然の社会常識です。でも、「郵政の常識は、社会の非常識」と揶揄されている会社にそれを期待するのは無理ということか。不誠実で社会常識からはずれた日本郵政の態度にはあきれざるばかりです。さすがに、郵送した申入書は受け取ったが、回答するかは別という態度です。

日本郵政は、私たちが把握しているだけでも20件もの争議や裁判を抱えているブラック企業。申入書に回答させること、そして申し入れを受けさせることが当面の課題です。そのためにも、総行動への参加をお願いします。

次回総行動は、9月25日です。

「市進学院」65歳雇い止め 撤回求めて東京地裁に提訴

市進学院の「51歳雇傭契約打ち切り」に対する裁判（第1回口頭弁論）が7月16日東京地裁で行われました。51歳になったことを理由に雇用契約を打ち切られたことに対する裁判です。

市進学院の場合、十年前に就業規則を変更し、適用を10年間猶予したために今回が初めてのこの就業規則による雇い止め・解雇とのことでした。就業規則が変更された時は社員代表の意見聴取も行われていないとのことでした。

第1回口頭弁論では原告の意見陳述があり、原告の佐藤さんは「就業規則が変えられて専任講師の契約は50歳までだが、それ以降も別の部署で雇傭は継続すると説明された。解雇されるとは思ってもいなかった。50歳を越えても専任講師で雇傭されている人もいるし、54歳で新規に採用された人もいる。雇い止め・解雇は絶対に許せない。」と「50歳定年制」の不当性を訴えました。

「65歳解雇裁判」と全く重なる裁判であり、支える会としても連帯して闘っていききたいと思っています。

次回は、9月12日11時30分から、「弁論準備」の予定です。

郵政産業ユニオン、人事協約改定要求

郵政産業ユニオンは、期間雇用社員の65歳雇用打ち切りを定めている人事協約91条の削除を要求しました。

弁護士を追加

原告が当初より増えたこともあり弁護士の追加を検討していましたが、関根弁護士を追加し3人体制で取り組んで行くことになりました。

第9回口頭弁論

☆8月7日 13:15

☆東京地裁527号法廷

☆報告集会 14時~15時30分

東京弁護士会館508号室

期間雇用社員の「65歳雇い止め」に関する申入書

日本郵政は、2011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、あっ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の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、その半数の人を現在も雇用し続けており、それ以外にも65歳を超えている人が多数雇用されています。こうした事実は、「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。基礎年金の支給開始年齢の68歳への引き上げも検討されようとしています。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、2月26日にも以下のおり就業規則の改定と「65歳雇い止め・解雇」の速やかな撤回を求めましたが、回答すらされていません。「65歳」定年を理由に一昨年9月末だけでも1万2千名を超える人が雇い止め・解雇され、今なお毎年多くの方が雇い止め・解雇され続けています。中には、生活に困窮しやむなく生活保護を受けざるを得ない人もいます。少子・高齢化社会の中で社会的にも注目を集めている問題であり、申し入れに応じることは企業としての社会的責任です。誠意を持って回答するよう重ねて申し入れます。

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