

第6号

2012年8月9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

## 「郵政非正規の『定年制』に NO! 7・10集会」報告

「郵政非正規の『定年制』無効裁判」の勝利を期して、7月10日18時半から、千代田区富士見区民館にて、表題の集会が開催された。

会は、「65歳裁判を支える会」の平賀代表の挨拶で始まり、原告代理人長谷川弁護士の「裁判の争点と原告の主張」の解説、佐藤昭夫早稲田大学名誉教授の「『本工主義』克服・人間性回復運動への一步」と題する講演が続いた。佐藤名誉教授は、国鉄の分割民営化の例を挙げ、郵政はその経験に学んで、民営化時の削減は避けたが、有期雇用労働者を増やすことにより人件費を削減し、より巧妙に、首切り自由・労働条件不利益変更の権限を確保しようとしたと話した。そして、有期雇用の非人間性に言及し、有期労働契約自体が公序に反するものと強調、最後に、郵政分割民営化と有期雇用の実態及びその不合理性を明らかにし、使用者の恣意的な更新拒否（解雇）を許さない声を挙げ有期労働者の生活を防衛することの意義に触れ、この闘いは、本工主義・企業内運動からの脱却がなし得るかの試金石であると話し、原告や支援者を叱咤激励された。

最後に原告から、「この裁判は厳しい闘い、原告も自分の頭で考え、自主的に活動するこ

とが求められている。争議を闘う者や労働組合との横の繋がりを大切にしていきたい。これから更に活動を活発にしていく所存なので、ご支援をお願いします」との話があり、争議団や解雇を闘う個人からの連帯の挨拶を受け、散会した。  
(原告・丹羽)

### 第2、第3準備書面を提出

8月10日、会社の主張に対する反論を準備書面に出しました。原告の人たち努力と弁護士さんのお陰で説得力のあるものができました。内容は、会社主張に対する反論です。

①原告ら期間雇用社員の仕事は熟練を必要としない簡単なものという主張には、原告の人たちの仕事を具体的に説明しながらいかに熟練を必要とする大変な仕事であるかを主張しました。

②就業規則については、「65歳定年制」の違法性については既に主張しましたが、今回は、就業規則の制定や変更時に職場での周知がされていないこと、就業規則が職場に自由に閲覧できる形で備えられていなかったこと、労基署への届けが適法に行われていなかったこと等を指摘し、その無効を主張しました。

③「ユニオンとも合意している」という会社主張に対しては、協約締結にあたってはユニオンの要求に回答がされないまま締結せざるを得なかったこと、就業規則10条2項の適用開始にあたっては、適用の無期限延期を求めたこと、ユニオンが求めた当該協約の改定には「労使で合意して導入した制度なので応じられない」という理由にもならない理由で全く応じようとしなかったこと、等を主張しました。

### 第4回口頭弁論

★8月22日 午前11時  
★東京地裁527号法廷  
\*8時30分から裁判所前でビラ配布

## 年金だけでは生活できない！ みなさんと一緒に闘います。

私は平成17年に尼崎郵便局（当時）に年末始のバイトとして採用され、その後、長期ゆうメイトの募集に応募してそのまま採用されました。その時、私は59歳でした。その頃尼崎支店には65歳以上の方もかなりいたので身体への続く限りは70歳位までは働けると安心しました。若い頃から自営業だったので国民年金だけではとても生活はできません。65歳以降も働けるならば少しは余裕のある生活ができると思っていました。64歳の時の健康診断でも何の問題もありませんでしたのでまだまだ働くつもりでした。

ところが、一昨年のミーティングの時に初めて65歳雇い止めの話がありました。民営化になった時に決められたとの簡単な説明でした。1000億円の赤字のために人件費を減らすのが目的だなどと思いました。民営化時点でなぜ説明しなかったのか、納得できません。一緒に働いていた70歳を超えた方が昨年9月末で雇い止めになりましたが、働かなくては生活できないと言っていました。

私の職場では、65歳雇い止めで人が減り、人手不足になり郵便の残留がかなり多くなりました。このままで良いのか、65歳で雇い止めになると半年ごとに人が減り本当に大丈夫かと心配になりましたが、今年3月には雇い止めになると覚悟はしていました。ところが、2月にスキル評価用紙が配られたので雇い止めはないのかとホットして記入して出したところ、いきなり課長代理から「65歳だから3月末で終わりだ」と言われ、残っている年休を取るよう言われました。継続できないかお願いしたが、どうにもならないと言われ、残っている年休を取らされました。管理者にも継続をお願いしましたが断れました。諦めるしかありませんでした。

郵政ユニオンが65歳雇い止めの相談を受けていることを知り相談したところ、「期間雇用社員

の65歳雇い止めは違法だ」と東京地裁で闘っているということでした。私も労基署に行き違法ではないかと相談をしましたが、「就業規則に規定されているのでどうにもならない。不服なら訴訟以外にはない。」と訴訟の手引書を渡されました。裁判をやりたくとも生活の余裕もなく、ひとりでは難しいと思っていました。しかし、仲間と一緒にならできると思い、参加することにしました。

期間雇用社員の65歳定年制には納得できません。採用された時にはそんな話は全く聞いておらず、信義則違反です。100歩譲っても向山さんが指摘しているように就業規則が効力を発揮した昨年4月以降の採用者から適用すべきです。こうした思いから原告に加わりました。勝利を目指して頑張りますのでみなさんのご理解とご支援をお願いします。

（尼崎支店・濱穰）

## <事務局会議の報告と要請>

8月6日、第9回事務局会議を行いました。それを踏まえての要請です。

- ①9月末で「65歳雇い止め」がまた発生します。職場や仲間ですらそうした人がいれば裁判への参加を働きかけてください。リーフもありますので活用ください。
- ②65歳雇い止め者でその後再度雇用された人の調査を行います。そうした人がいれば連絡をお願いします。
- ③裁判所に対する署名の取り組みを行うことにしました。9月以降開始することで準備を進めています。決まり次第に再度要請を行います。

## <当面の日程>

- 9月4日 19時  
第10回事務局会議 共同センター
- 9月19日 東京総行動  
\*日本郵政前 13:40