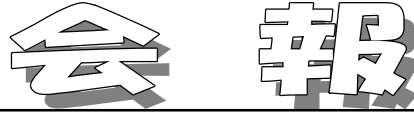


第7号

2012年9月12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

<第4回口頭弁論報告>

今回の弁論では、今年3月に兵庫県・尼崎支店を「定年」で雇い止め・解雇され原告に加わった濱さんが冒頭陳述に立ち、だまし討ちとも言える会社のやり方や僅かな年金で生きるためには働かなくてはならない厳しい生活の現状を訴えました（陳述の要旨は裏面）。

原告が準備書面で、会社が65歳定年で雇い止め・解雇した人のうち107名を再度雇用している事実を指摘し、65歳定年制の合理性に対する会社主張に反論したことに対し、裁判長は会社に107名を再度雇用した理由について説明を求めました。会社は、初めは質問の趣旨を理解できずにトンチンカンな説明をしていましたが、裁判長に「65歳定年に合理性があると言っているのに65歳を超えた人を再度雇用するというのは矛盾しているように思うが、なぜか。」と質され回答に困り「地域の事情で再雇用した。」と回答しました。こうした会社の狼狽振りには会場から思わず笑いが流れました。

年齢（高齢）を理由に解雇しておいて再度雇用するというのは明らかに矛盾であり、65歳定年の合理性を自ら否定するものです。今後、会社がどのような説明をしてくるか見物です。

107名という人数は、昨年11月末段階で
の数で、現在はさらに増えている可能性があります。
その事実を突きつけることは65歳定年の合理性を崩す大きな材料になります。
そうした実態を是非寄せてください。

東京総行動に参加を！

総務省（8:45）を皮切りに一日行動です。
日本郵政への抗議・申し入れ行動は13:40からです。参加をお願いします。

原告の拡大を！！

今回、濱さんを原告として追加しましたが、今後もさらに力を入れていきたいと思っています。原告を拡大していくことが裁判の勝利にむけての大きな力となることは間違いなく、裁判所も原告の追加を注目しています。審理の進行状況からすれば、併合するには遅くとも年内が限度です。9月末での雇い止め解雇者はむろん、来年3月までに65歳を超える人（10月の雇用更新時に次回の更新はない旨言われた人）も原告に加わるのでそうした人にも働きかけてください。

裁判所署名のお願い

裁判所への団体署名と個人署名に取り組んでいます。職場や地域の仲間、団体への取り組みをお願いします。用紙は、一緒に送りましたが、必要な場合は事務局まで。

第5回口頭弁論

- ★ 11月7日 午後11時～
- ★ 東京地裁 527号法廷
- ＊ 8時から裁判所前でビラ・宣伝行動を行います。

<当面の日程>

- 9月12日 弁護士との打ち合わせ
- 9月19日 東京総行動
- 10月9日 支える会事務局
- 11月7日 第5回口頭弁論

< 濱さんの陳述 >

私は、若い頃から飲食店を営んでいましたが、不況で平成17年6月で廃業し、12月に尼崎支店に年末始のアルバイトとして入りました。その時、長期ゆうメイト（期間雇用社員）を募集していたので応募し、深夜勤務専門の長期ゆうメイトとして採用されました。採用された時、私は59歳で、尼崎支店では65歳以上の方もかなり働いていました。ここであれば身体の続く限りは70歳くらいまで働けると思い安心しました。

それまで自営業でしたので年金は少なかったのですが、尼崎支店で働き続ければ65歳以降は年金と給与を合わせて少しは余裕のある生活ができると喜んでいました。64歳の時の健康診断でも健康上の問題は全くなく、まだまだ働けると思っていました。

昨年の2月の初めだったと思いますが、23時のミーティングの時に期間雇用社員の65歳定年制の話がありました。その時初めて65歳で働けなくなることを知りました。民営化の時に決められていたというような簡単説明がされただけです。なぜその時に説明しなかったのか納得がいきませんでした。

職場に70歳を超える人がいたので、「平成23年3月末で雇い止めになるのですか。」と聞いたところ、いつからかは未定とのことでした。しかし、この方は、昨年8月末に9月で雇い止めと言われたようで、日頃から「働かなくては生活できない。」と言っていました。9月末で辞めていくしかありませんでした。

昨年の9月に65歳定年で何人も人が辞めたために人手不足となり郵便物の残留が多くなりました。このままで良いのかと思いました。半年ごとに65歳定年で人が減れば人手不足がさらに酷くなるのは目に見えていました。辞めた人の後補充がほとんどできないのが実情でした。

今年4月の雇用の更新はないだろうと思っていました。2月にスキル表をもらったので3月末での雇い止めはないと思い、ちょっと安心してスキル表を記入して出しました。ところが、その後いきなり課長代理から「濱さんは65歳でしょう。」と言われ、3月末で終わりと言われ、残っている年休を取るようと言われました。課長代理には「継続できませんか?」とお願いしたのですが、「どうにもならない」といわれ、残っている年休を取られました。後日、管理者に上の方をお願いしても良いか伺ったところ、「上（本社）からの指示で無理や」と言われました。納得はできませんが諦めるしかありませんでした。

労基署に行き、非正規社員の65歳定年は違法ではないかと相談しましたが、就業規則で決められているので労基署ではどうにもならないといわれ、不服ならば訴訟を起こしてはと訴訟の手引きを渡されました。しかし、東京の本社を訴えるには東京まで行かなくてはならないと思いました。生活の余裕はなくできないと思いつめざるを得ませんでした。争いたくてもできずに泣き寝入りしている人は私だけではないと思います。

その後、職場の友達からこの裁判のことを聞きました。一緒に闘う仲間がいればできると思い裁判に加わることにしました。

期間雇用社員の65歳定年は、私が採用された時にはありませんでした。採用担当者からも「元気ならいつまでも働けます」と説明されていました。その後、就業規則を変えたとのことですが、その時も説明すらされませんでした。今になって65歳だから辞めて下さいというのはどうしても納得できません。約束違反です。

65歳を超えたので年金は出ますが、正社員として働いてきた人とは違い僅かで、月に8万程度です。もちろん、退職金もありません。毎月、年金から介護保険や健康保険、市民税まで引かれ、家賃や光熱費を支払うと手元に残るのは僅か3万円程度です。これで一月食べて行かなければなりません。年金だけではどうして生活はできません。生きていくためには働かなくてはならないのです。解雇された人の中には、やむなく生活保護を申請した人もいますが、他人ごとではありません。裁判所には、私たち非正規社員の声に耳を傾け、こうした実態をキチンと見て頂きたいと思います。少子・高齢化で現役世代だけで高齢者を支えるのは不可能です。高齢者も元気なうちは働き、支え合っていかなければ社会は維持できないと思います。私たちの生活とこれからの社会を守っていくために、公正な審理をして頂けるようお願いいたします。