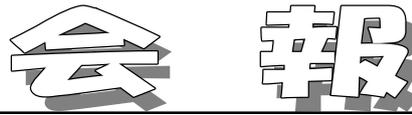


第9号

2013年1月31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6回裁判報告>

### 会社弁解に終始

前回の裁判で裁判長は会社に「65才を定年としておきながらなぜ全国で107名もの65歳以上の人を雇用したのか」説明するように求めていました。ところが会社は「年末で忙しかったので調査ができていない。」「あと2か月待っていただきたい」として回答しませんでした。原告の弁護士や傍聴席からは厳しい非難を受けました。

競争社会で企業の迅速な意思決定や対応が叫ばれている昨今、ここにも日本郵政の駄目さが露わになっているとの声も上がりました。

65才は体力の限界とする一方で雇用するのは自らの主張が破たんした証拠です。今後、裁判所の動向に注意しながら会社のウソを暴いていく必要があります。

### 重要な準備書面提出

原告団は、以下の論旨の5、6準備書面を提出しました。裁判の根幹に関するもので、非正規労働者に「定年制」を導入する是非について、最新かつトップレベルの法理を展開しました。弁護士と原告や支える会の英知を結集した力作です。全文は65歳解雇裁判のHP (<http://www.ne.jp/asahi/post/union/65/>) に掲載してあります。

①就業規則を変更するには職場の労働者代表の意見を聞き労基署に届けなければならないが、花見川支店では届けがされず、届出した支店でも当該の非正規社員の声は聞かない等、就業規則の有

効性に疑問がある。

②就業規則の周知が義務つけられているが、会社は変更した就業規則を労働者に知らせていない。しかも就業規則自体も職場に備えていない。

③労働協約は組合の目的に照らして合理的でなければ判例上許されないが、定年導入は年功賃金も退職金もない非正規労働者にとって合理性がなく、判例上認められないことは明白である。

④郵政ユニオンとの協約制定・改定交渉でも65歳定年制の導入について十分な説明責任をはたしておらず、ユニオン内でも非正規組合員からの授権はなく、無効であること。

等、主張しました。

今後の展開としては、次回の裁判で今後の立証について話し合いになる予定です。

## 第7回口頭弁論

★4月10日 13:15

★東京地裁 527法廷

\*傍聴をお願いします!

## 東京総行動に参加を!

今回は、日本郵政本社前からのスタートです。「65歳解雇裁判」原告と支える会は日本郵政本社に申し入れ行動を行います。

◆2月15日 8:45~9:20

◆日本郵政本社前

## 「65歳解雇裁判」に対する私の思い

原告：石澤 浩（元、日本郵便豊中支店）

私は、平成24年3月31日に65歳定年を理由に日本郵便事豊中支店を解雇されました。前の会社を定年退職しハローワークを通じて求人に応募しました。その際、募集案内に定年制はなく、ハローワークの担当者に「定年なし」を再確認してもらいました。面接時と採用内定時の研修でも定年制に関して質問したが、講師の課長職からは「元気で業務が出来れば勤務できます。現在も70歳を越えた方にも勤務いただいております。」とのことで、私も元気に働ける間はこの仕事を通じて社会に貢献しようとの思いを強く持ち勤務を開始しました。

民営化された平成19年10月1日も65歳定年制導入がされたことを全く知らされないまま雇用更新しました。労働条件通知書には平成23年4月1日の手交分より記載されるようになり初めて知りましたが、契約書面を一方的に手交されただけで重要な条項である「65歳定年制」に関する契約内容を双方が確認することもなく、雇用契約が締結された状況でした。

65歳定年制を導入するのであれば労働条件の重要な事項なので期間雇用社員に渡す雇用条件説明書に記載すべきです。就業規則は我々の目に触れる場所になく、会社との労働契約内容は唯一この説明書のみです。労働条件の不利益変更が期間雇用社員に対して徹底しなかったことは会社の怠慢です。

採用された方の中にはその時点で既に65歳を越えていた方もおられ、当然採用担当者は期間雇用社員の定年制導入を知りながら偽り、採用したわけで悪質な企業犯罪です。

期間雇用社員の契約更新は契約書や雇用条件説明書を一方的に手交されるだけでその内容で更新されたことになり、内容に不満があっても変更の申しでもできないし、受け取り拒否すれば、即、自己都合による退職扱いをされる恐れがあります。65歳解雇通告も一方的に書面を渡されただけで、多くの方は納得して退職していません。会社の一方的な身勝手な理由による雇い止めで、日本を代表する企業のするこ

とではありません。通常の企業では業績を立て直すためのリストラをやむなく実施する場合は、それなりにできる範囲での優遇条件を与えています。会社としての誠意が不足しています。

少子・高齢化の進む社会においては、高齢者の働く意欲、能力を活用する社会にすべきです。それが健康を維持することになり、医療費の削減にもつながります。日本郵便は、民営化されたとはいえ、政府が100%株式を持っている「国営企業」です。「70歳まで働ける社会づくり」という政府の雇用政策基本方針に反する就業規則は改めるべきであり、その使命があります。他の民間企業の手本となる就業規則にすべきです。

### <支える会第2回総会報告>

第7回裁判終了後、原告を含め39名が参加し支える会第2回総会を行いました。これまでの取り組みの報告としては、会員が117団体・個人となっていること、署名は現時点で団体320、個人8,500筆となっていること（現時点では1万筆を超えています。）等が報告されました。会計については、12月末時点で収入が617,36円、支出が405,176円で残金が212,185円となっていることが報告、了承されました。今後の取り組みとしては、

- ①会員の拡大に取り組み、財政基盤を確立するためにボーナスカンパを取り組む。
  - ②署名の取り組みについて継続し、一層の働きかけの強化と拡大を目指す。
  - ③東京総行動をはじめとした闘争団との連携を強化する。
  - ④裁判の節目に集会を計画し、運動の盛り上げを図る。
- ことなどが確認されました。

また、「65歳定年」を定めた労使協約の存在を巡って裁判を進めていく上で議論になりましたが結論が出ず、引き続き議論をしていくことになりました。