

陳述書

東京地方裁判所民事11部 御中

2012年2月9日

千葉市若葉区みつわ台5の1の104

原告 深尾 忠典

私は二点について陳述いたします。

一つはいわゆる「65歳問題」あるいは「定年問題」が私の入社した平成18年から雇い止めされました平成23年9月までの間に職場ではどのように運用されていたのかについてです。

他の一点は25万人が働く郵便事業会社はいくつもの構造的問題を抱えていますが、その病理現象も述べたいと思います。

〔一〕 六十五歳問題について

私が採用されたのは平成18年で民営化の1年前です。当時は「定年」はなくそれもこの会社を選択した一つの理由でした。同じく原告の向山は採用時「体の続く限り働いてください。」と言われ、採用は67歳でした。職場には当然のごとく70歳を超えた方が元気に働いておりました。

会社は平成19年に民営化されたときに就業規則で65歳を定年としたと後になって言っていますが、当時職場で配布された就業規則の抜粋にはそのことは明示されていません。何も触れられなければ当然のごとく定年はないとの理解がなされたというのが実態です。会社が「定年」を言ってきたのは平成22年秋です。「実は定年は65歳と決まっておりますが実施を延長していたのです。」という言い方だったと思います。

職場では大騒ぎになりました。ここの収入だけで生活している人もたくさんおり退職金も年金もなしで放り出されることが現実になったからです。

加えて申し述べたいのは、その説明も上司は納得させるという姿勢はなく単なる通知として処理しているようでした。私の民間会社での経験から言えば、上司はなだめたりすかしたりしてでも納得を取り付けようとするものですが、そんな姿勢は微塵もありませんでした。

私は雇い止め時、コールセンターに所属しておりました。

会社からはリーダーに指名され、顧客とのトラブルが発生した時などは他のスタッフに代わり対応しておりました。また英語しか話せない外国人などから電話がきたり 受付の窓口に来たときはその都度呼び出されました。会社査定（スキル評価）は六段階の一番上でした。

会社が期待する業務遂行能力でいえば、経験の蓄積を要するクレーム対応は、年齢で上達こそすれ決して能力が落ちるものではありません。

〔二〕 郵便事業会社の構造的問題と病理

平成 22 年、郵便事業会社は監督官庁である総務省から「業務改善命令」をうけました。小包である「ゆうパック」が滞留し、約束どおりに配達できない失態を招きました。しかも失態はこれにおさまらず、本社の経営陣がマスコミに「現場に問題があった」と事実でない釈明をしたのです。現場で悪戦苦闘した現場のスタッフは怒りました。結果本社にも問題があったと認めました。コールセンターの絡みでいえばお客様から「送った魚が腐る。どうするのだ」などと苦情が当然のごとくはいりました。しかし不思議なことに会社から「顧客にこのように説明しろ」などという指示は一切なかったため、4 日目に私は会社に書面で抗議しました。上司を出せという電話を受け山井担当課長につながりましたが 電話には出ませんでした。

当事者不在の会社なのです。

失態はこれに止まらず、全国で1万3千人余のベテランスタッフを解雇した結果、たとえば私の千葉支店の隣接の船橋支店では郵便物を配りきれず、ゆうメールを廃棄したり、三六協定を超えて仕事をさせ二重帳簿で時間管理をしていることが暴露されました。

これらの事態を招くには構造的問題があります。

1.社員の評価が、何を会社にしたかといういわば**業績中心主義**ではなく、**属性主義**というかミスを犯したか犯してないかの評価になっている点です。そのため、たとえば配達区域ごとに責任者がいますが、配達区域がわからないクレームには誰も電話に出ません。触らぬ神にたたりなしの姿勢です。

2.つぎに私のつたない民間会社（外資系石油会社）での経験で言えば、他社の動向は最大の関心事でした。セールスマンは他社の価格政策や、増販政策などに変化があれば逐一報告し、当社の政策に反映したものでした。

ところが郵便事業会社はどうでしょうか？目先の経費をおさえるために配達員を社員から下請けに変更するばかりで、クロネコと競争する気力すら見られません。

3.さらに特徴的なのは、何事も本社や関東支社からの指示を待つのみで、職場で問題点を話し合い新たな合意形成を図るといふ、会社という組織体ではかなり一般的な過程がこの会社には見られません。

私がコールセンターの仕事のあり方をめぐり問題提起したところ「注意。上司の指示に従え」と威圧的な書面が出てきました。

期間雇用社員が問題提起をするなど許せないという態度です。

以上のとおり およそ一民間会社としてその存立の基盤が脆弱で図体だけが巨大になりマーケットの要請や顧客の期待にこたえられていません。

ベテランの期間雇用社員を差別して切り捨てることを改め、職場での問題提起を尊重することが、開かれた会社としての変革のきっかけをつかむこととなると思います。

裁判所におかれては、それらを踏まえて、是非、公正な審理を期待するものであります。

以上