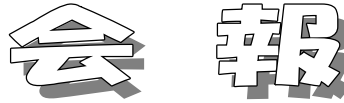


第1号

2012年2月20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1回公判報告>

原告2人が会社の非を歯切れよく追及！

2月9日、非正規社員に定年を導入した郵便事業会社の不当性をただす裁判がスタートを切りました。法廷には入りきれない支援の仲間が集まり、裁判長は「次々回から大きな法廷での公判を検討します。」とのことやむなく今回は人数を絞っての傍聴となってしまいました。

冒頭陳述では原告の深尾さんが定年制などの説明は民営化された当時は何らされていないこと、またこの会社が現場を支える人の声が反映されないかにダメな会社であるかを大きな声で朗々と陳述しました。

原告の丹羽さんは、解雇により生活は逼迫したものとなり職場は労働強化になっていること、さらに日通との統合失敗などの経営者責任を転嫁している会社の責任を追及しました。わかりやすい具体的な陳述に拍手が起きました。

一方、中身の無い答弁書を出した会社の特筆すべき公判での対応は、公判に弁護士が誰も出てこなかったことです。会社のかかなり意識的なジェスチャーと思えます。

一般的には「相手にしていないですよ。」との態度表明とも考えられるが、ドッコイそうではありませんでした。被告席は無人も傍聴席には2人の会社の人間が熱心に逐一メモをとりまくっていました。出席しないで格好をつけたつもりが隠れてしっかり傍聴していたのです。支援の人からは「ダメな会社にふさわしい態度だな！」との声が聞かれました。

今回は3月29日午後1時15分からです

が、その前に会社が原告の主張に対する反論を準備書面を出してくるようになっていきます。

次回公判からいよいよ会社との論戦が始まります。今回同様に傍聴席を埋め尽くすご支援をお願いします。

第2回公判

★3月29日 午後1時15分
★東京地裁 620号法廷

支える会への入会のお願い

裁判を物心両面で支えるためにみなさんの加入をお願いします。

★会費 個人 1口 2,000円(以上)
 団体 1口 6,000円(以上)

★振込先口座 ゆうちょ銀行

口座番号: 00190-7-766357

加入者名: 65歳解雇裁判支える会

<当面の行動日程>

○2月21日 東京総行動

・日本郵政への抗議、申し入れを行います。(14時10分頃～)

○3月3日 18時30分～

第4回支える会事務局会議

・場所: 郵政共同センター

*会員はどなたでも参加できます。

○3月29日 13時15分～

第2回公判 東京地裁620号法廷

私の思い

平成17年5月、花見川郵便局に非常勤職員として入社し、昨年9月まで6年4ヶ月働いてきましたが、「65歳定年」でやむなく退社することになってしまいました。

あの通告から5ヶ月が経とうとしています。会社が取った対応には今でも納得できないものがあり、会社への怨念、悔しさ、怒りはいささかも衰えるものではありません。裁判闘争に原告として立ち上がりました。裁判の勝利を目指す一方、「65歳定年」の違法性を幅広く世間に訴えて撤回させるべく1万3,800人の声を代弁して頑張っていきたいと思っています。

平成17年5月、花見川郵便局で関東支社管内ではじめて集荷処理センターを作った時に折込広告が入り、67歳9ヶ月で応募し採用されました。集荷処理センターは3名体制でスタートしました。私の他の2名は1年足らずで辞めてしまい、その後も何人か入れ替わりがありました。私は一貫して国内、国際小包の仕分け作業、発送、後納郵便の適正検査（数量チェック）の仕事をさせていただきました。

郵便局に入った時の面接で私が「ここはいつまで働けるのですか。」と聞いたところ当時の課長からは「この職場は賃金（時給）は低い、6ヶ月毎の更新で身体の続く限り働いてください。」とのことでした。幸い健康なので10年位は働きたいと思っていたので、大変良いところに入ったなと感じました。その頃の職場は、60歳代後半から70歳代のおばさんたちが大勢働いていました。

入社して以降、私は会社の指示に従ってミスのないように業務をこなす一方、新人に対しては正社員以上にきめ細かく指導し、懸命に頑張ってきた積りです。会社の仕打ちには納得できません。

就業規則に65歳年齢制限の規定が入りましたが、率直な気持として非正社員に年齢制

限を設けて良いものなのでしょうか。憲法、労働基準法、雇用対策法、高齢者雇用安定法などの法律、また最近の厚労省の産業界への指導等では性別、年齢による差別を禁じています。65歳年齢制限の規定は終身雇用と年功賃金の前提のある正規社員に適用されるべきもので、低賃金でほとんど昇給のない非正規社員に適用範囲を広げることは全く筋が通らないと云わざるを得ません。仮にそれが許されるとしても、昨年4月の更新時に初めて知らされたのであり、昨年4月以降に入社した人から適用すべきであると思います。

私が納得できないもう一つの理由は会社側の不誠実な態度です。こちらから聞いてもわからない、答えないという対応で、不当解雇といわざるを得ません。

今回の雇い止め・解雇では、判例法理で確立している整理解雇4条件（①人員削減の必要性があること、②解雇を回避するための努力が尽されていること、③解雇される者の選定基準が合理的であること、④事前に説明、協議をつくしていること）が全く守られていません。雇い止めをしなければならない会社の状況、背景を説明し、納得を得る努力をすべきだったのではないのでしょうか。そうした姿勢は全くありませんでした。

郵便事業会社は郵政民営化後も依然として官僚機構そのものであり、指示命令は本社からの一方通行で現場の声が施策に反映しない組織であることがよくわかりました。会社が大きく変貌するためには人事、労務、事業推進、社員の意識改革など各分野で徹底的に見直す必要があるのではないかと考えます。

私は、会社方針を理解し、顧客のために正確・迅速に業務をこなしてきたと自負しています。事前に何の説明もなく首を切られ、冷酷な会社の本質を垣間見た気がしています。

原告：向山 俊一
(元・花見川支店)