

第2号

2012年4月5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

<第2回口頭弁論の報告>

次回から合議で審理

3月29日13時15分から第2回口頭弁論が行われました。今回も約40名の方が傍聴支援に駆けつけてくれました。

提出書類の確認の後、原告代理人弁護士から7～10号証の説明がされました。7～9号証は、雑誌「Z E I T E N」「選択」、及び「週刊ダイヤモンドWeb版」の記事で、これらには昨年9月の65歳解雇がJ P E Xの赤字解消のために行われ、経営の失敗のつけを労働者に課すものであったこと、又、この解雇によって郵便物の遅配・残留が常態化し、現場では過酷な超勤が強要され、超勤命令簿の裏帳簿まで作られていたことが書かれているとの説明がされました。

又、日本郵政は、郵政非正規社員を「契約の更新」でなく「退職・再採用の繰り返し」という形で雇用していることを指摘しました。

裁判官からは、「事案が事案ですから」と合議制への移行と大きな法廷への変更が周知されました。

弁論終了後、弁護士会館で報告集会（写真）が開かれ、参加者からは各自の状況の報告とこの闘いへの連帯が表明されました。

第3回口頭弁論

★6月6日（水）10時

★東京地裁527号法廷

（終了後、弁護士会館で報告集会を行う予定です。）

日本郵政本社に抗議行動

4月4日の権利総行動に支える会も参加、日本郵政本社前で「65歳定年」廃止を要求して抗議の集会を行いました。



原告が拡大中！

千葉・佐倉支店の辻さんが新たに加わり、原告は6名となりました。さらに、この3月で「定年」・解雇になった近畿の仲間も原告に加わる予定で準備が進められています。

原告拡大のチャンスです。二桁の原告団を目指して働きかけを強めましょう！

《当面の行動予定》

- 「支える会」事務局会議
- ・4月11日（木）19時
- ・郵政共同センター（千代田区外神田 6-15-14外神田ストーク502号）
- ※「支える会」会員どなたでも参加できます。

会社から今回の口頭弁論でふたつの準備書面1と2が出されました。さらに次回までに3を出すとしています。要旨は、以下のとおりです。

<準備書面(1)>

訴状に関する認否が中心ですが、原告が自らの仕事に対する経験や熟練の重要性を主張したことに対して、会社は「期間雇用社員の仕事は熟練は必要なく誰でもできる。」等と全面的に否定しています。こうした認識こそ期間雇用社員の差別の根源です。

<準備書面(2)>

都合の良い判例を引用して、主張と反論を行っています。要旨は以下のとおりです。

1) 解雇権濫用法理と雇用の期待権

- ① 民営化前は公務員であるから、任用関係であり、雇用関係は民営化以降には継続されない。従って、公社以前から雇用が継続していたことを持って雇用継続の期待権があったと見るべきではなく、雇用継続の期待権を検証するに際しては民営化前を考慮すべきではない。
- ② 公社以前については、任用関係であるから期間満了で当然に終了し、解雇権濫用法理の類推適用等が適用される余地はない。
- ③ 原告達は就業規則で65歳以降は雇用が更新されないとなっていることを知っていた。平成23年4月の雇用契約時には10月以降の雇用が更新されないことを承知した上で雇用契約を更新している。平成23年9月30日までに有給休暇をほぼ全て消化していることから契約が終了することを自認していた。

2) 就業規則10条2項の合理性

- ① 65歳雇い止めの必要性和妥当性
- 業務に耐えない年齢まで勤務した場合、

結果として過大な業務負担が生じ、事故等が発生する。

- 高齢者再雇用社員も満65歳を超えると雇用契約の更新を行わないとしている。
- 年金の支給開始年齢や高齢者雇用安定法を考慮した場合、社会的に65歳が勤労における目安となる時期である。
- 組織の新陳代謝促進から必要。
- 更新の限度を設定したもので募集や採用における年齢制限ではないから雇用対策法の禁止する年齢差別には当たらない。

②更新限度導入手続きの妥当性

- 就業規則の制定については、民営化に際して周知、説明をしており、原告を含む期間雇用社員から異議はなかった。
- 労働組合との交渉・協約を締結しており、原告が所属する郵政ユニオンとも締結している。

会社の主張に対しては次回の弁論で反論していくこととなりますが、①公社時代からの雇用継続に対する期待権については、最近の判例（岡山高裁）で認められている。②雇用が更新されないことを承知で契約していることには拒否すれば即雇い止めという状況下では選択の余地がなかった。③雇用継続は実質的には新たな契約として行われていた。④郵政ユニオンは協約の改定を要求していた。等を中心に反論を行っていく予定です。