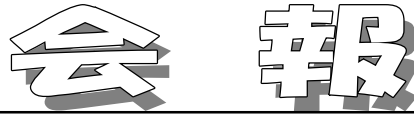


## 第4号

2012年6月9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3回裁判の報告>

6月6日、第3回口頭弁論が開かれました。今回から合議制となり、法廷も42名の傍聴席となりましたが、多くの方が傍聴に駆けつけて頂き、満席となりました。ありがとうございました。

今回は、被告・会社の準備書面に対する原告側の反論ということで、準備書面(1)を提出しました。被告・会社の主張に対する反論の要旨は裏面を参照ください(今号から何回かに分けて掲載します)。

弁論では、弁護士が変わったために萩尾弁護士が訴状の概要について陳述しました。これに対して、裁判長からは、「原告らは65歳定年の就業規則を知らされてなかったのか」「何歳になっても解雇はおかしいというのが原告の主張か」という質問がされました。これに対し原告側は、健康で働く意志があれば年齢を理由に解雇するのは公序良俗に反して違法であること、就業規則については雇用契約時に渡されたものには該当箇所が<略>となっていたと主張しました。

裁判官も就業規則の有効性と適用の可否が問題となるという認識を示していました。

これと関連しますが、原告のいた支店では65歳雇用打ち切りという就業規則の改定について労基法が定めた手続を必ずしも取っていなかったことが判明しました。今後、この点も主張していくことになります。

裁判の終了後、弁護士会館に移って報告集会を持ちましたが、参加者からは、この裁判は高齢者の憲法が保障する労働権と生存権を守る裁判だという力強い激励を受けました。

### 「郵政非正規の定年制にNO！」

#### 7・10集会

非正規社員に定年は必要か？  
65歳を超えたら働いてはいけないのか、高齢化社会での働く権利を一緒に考えましょう！

日時：7月10日18時30分

会場：富士見区民館2階洋室A

東京都千代田区富士見1-6-7

主催：郵政「65歳解雇裁判」支える会

後援：郵政産業労働者ユニオン

### 第4回口頭弁論

★日時：8月22日 午前11時

★場所：東京地裁527号法廷

次回までには、近畿の仲間の追加提訴が行われる予定です。みなさんの傍聴をお願いします。

### <当面の日程>

○6月20日 東京総行動

\*日本郵政本社前(14:25～14:45)

○6月23日 第8回支える会事務局

19:00 郵政共同センター

○7月10日 18時30分

「郵政非正規の定年制にNO！」集会

会社の主張	原告側の主張
<p><b>1 解雇権濫用法理と雇用の期待</b></p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p><b>2 就業規則10条2項の合理性</b></p> <p><b>①65歳雇い止めの必要性和妥当性</b></p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○組織の新陳代謝促進から必要。</p>	<p>○被告の挙げる判例は、日々雇用の国家公務員が雇い止めとされた場合についての判例。現時点では民間企業の従業員であり国家公務員ではない本件の場合とは異なる。</p> <p>○岡山地裁の岡山中央郵便局事件判決では旧公社の非常勤公務員に解雇権濫用法理の類推適用が認定されている。</p> <p>○非正規公務員への民事法の適用（解雇権濫用法理の適用）は学界では通説。</p> <p>○長期間雇用が反復継続していれば、かつてはその雇用関係の法的性質が任用関係であったとしても、その反復継続によって形成された事実状態に基づいて雇用継続への合理的期待を有する。平成23年2月17日広島高裁岡山支部判決でも認められている。</p> <p>○原告らは、これらの業務を支障なく行ってきており、スキル評価も最高評価やそれに近い評価。将来に起こる懸念が有るといっただけで事故を起こさない者まで一律に解雇することは公序良俗に反する。高齢者を一律に同じ体力・持久力を持つ者と規定するのは誤り。高齢者でも若い者でも体力・持久力のレベルは様々である。厚労省も加齢による体力等の低下を一律に考えるべきではないとしている。</p> <p>○屋外業務、立ち作業、機動車の業務、機械操作など体力や持久力が必要となる業務に当たらない業務を担当する者まで同様に解雇するのは、被告の論理の自己否定である。さらに、67歳の者を新規採用しており被告の主張は破綻している。</p> <p>○正規社員と非正規社員とでは労働条件がまったく均衡を欠いているのに退職に関してのみ均衡を唱えるのは「均衡を欠いて」いる。</p> <p>○65歳が勤労における目安ならば、なぜ66歳以上の者を雇用するのか？66歳以上の者でも業務の遂行が可能であると判断していたからに他ならない。</p> <p>○非正規労働者は、年金受給も極めて少額である。</p> <p>○組織の新陳代謝は、業務の正常な遂行が保障される限りにおいてのみ、正当な理由となり得る。今回の65歳雇い止めの結果、職場では、郵便物の滞留・延滞・タウンメールの廃棄・残った職員の36協定違反の労働強化などの大混乱が起きていることを考えると新陳代謝のためという大義名分の許容範囲を大きく逸脱している。</p> <p>○被告における有期雇用契約の「更新」とは、雇用契約の期間満了（終了）と新たな雇用契約の締結を連続して行うもので形式面は「採用」と何ら変わらない。雇用対策法は形式面に着目して適用される法律。厚労省の事業者向けパンフレットによれば、「実態として、有期労働契約を更新し続ける場合であっても、個々の契約は期間の定めのある労働契約である」とされている。本件就業規則10条が規定する雇用契約の「更新」は新たな雇用契約の締結、すなわち採用の形式を取るからそれを年齢で禁止する同条2項が雇用対策法10条に違反することは明らか。</p> <p>○更新の限度設定は採用における年齢制限と同義である。同じことの表と裏でしかない。被告の見解では、65歳を超えた人であってもこれまで被告に雇用されていなかった人であれば採用できるが、雇用されていた人は採用できないことになり、それは不合理な差別でしかない。</p>