

第5号

2012年6月26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

尼崎支店の仲間が原告に

尼崎支店の濱さんが原告の加わりました。これで、原告は7人になり、近畿から加わったことで闘いは文字通り全国での闘いとなりました。

濱さんは、深夜専門で郵便内務で7年近くにわたって働いてきましたが、今年の3月末で65歳を超えたことを理由に解雇（雇い止め）されました。まだまだ元気で働けるにもかかわらず、年齢を理由に解雇は許せないとして、裁判に加わり一緒に闘っていく決意をしました。

社会的闘いとして広げていくためにも一層の原告の拡大に力を入れていきましょう！

第4回口頭弁論

- ★8月22日 午前11時
- ★東京地裁527号法廷
- *10時から裁判所前でビラ配布

「これが改正といえるのか？」 有期労働の実効ある規制を求める 6.15 緊急集会報告

参議院会館で行われたこの緊急集会は民主、自民と公明の税制を巡る談合の最中でもあり参加した福島みずほさんや共産党など国会議員もあわただしい感じでした。

労働契約法の改定は有期労働者の身分の不安定や労働条件を改めさせる方向性はあるものの、労政審議会での妥協の産物で必ずしもその結果を生まない、いや逆に経営側に悪用されるとの危機感が一同にありました。たとえば有期労働者に5年後に無期契約に転換させるという内容は評価できるとしても5年は長すぎるし、その前に雇い止めをする経営の意向に何の歯止めもないという尻ぬけです。

郵政の原告の一人として200名に及ぶ大集会で定年裁判闘争の意義などを大声で訴えてきました。
(原告: 深尾)

日本郵政本社に抗議行動

6月20日、東京総行動としてさまざまな争議を闘っている仲間と支援の人たちと一緒に日本郵政本社前で「65歳解雇」の撤回等を求めて抗議行動を行いました。総行動には、丹羽さん、大倉さんの二人の原告の他、支える会の会員や郵政ユニオンの組合員等、支援の仲間が参加しました。

東京総行動は、首都圏で争議を闘っている仲間が連帯してそれぞれの会社等への抗議行動を行っているものです。定期的に取り組みされて居ますので、みなさんの参加をお願いします。

郵政非正規の定年制にNO！ 7・10集会に全力を

非正規労働者の「定年制」について考え、郵政65歳解雇裁判の勝利をめざす集会を行います。会員は勿論、周りの人たちにも呼びかけ多くの参加をお願いします。

日時: 7月10日 18時30分～
場所: 富士見区民会館 2階洋室A
東京都千代田区富士見1-6-7
JR飯田橋駅西口 徒歩5分

<集会内容>

- 裁判闘争の意義と課題 (仮題)
・佐藤 (早稲田大学名誉教授)
- 裁判の争点と原告の主張
・長谷川弁護士
- 連帯のあいさつ

<当面の日程>

- 6月28日 14時～
弁護士との打ち合わせ (弁護士事務所)
- 7月8日 10時～
7・10集会準備 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・被告の主張	原告の主張
<p><就業規則10条2項の合理性、続き></p> <p>○期間雇用社員は簡易な手続で雇用されたので雇用保障の程度が正社員よりも劣後したものであり、雇用保障は正社員とはまったく異なることは明らかである。</p> <p>①更新限度導入手続きの妥当性</p> <p>○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。</p> <p>○労働者代表への意見聴取と労働基準監督署への届け出を行い正式に成立した就業規則は速やかに各職場に掲示し備置している。</p> <p>○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。</p> <p>○本件就業規則の適用（更新を行わないこと）は、平成22年9月30日までの期間満了通知書を手交するのと同時に行っている。この際、原告らからは異議はなかった。</p> <p>3 雇用継続の合理的期待権について</p> <p>○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>○就業規則等により事前に更新限度が明示された場合、判例は、その限度を超える雇用継続への合理的期待を否定する例が多い。</p> <p>＊北陽電機事件大阪地裁判決 (昭和62年9月11日)</p> <p>＊近畿建設協会事件用途地裁判決 (平成18年4月13日)</p> <p>○契約更新を繰り返してきた事案で更新への期待が生じていたと認定しながら、最終更新契約に際し不更新条項を含む契約書に署名押印した場合は雇用継続への期待はないと判示されている。</p>	<p>○正規社員と同等の業務を担っていたこと、実務の大半を期間雇用社員が担当していること、担当する業務は恒常的にかつ連綿として続くものであり、一時的であったり業務の終期が予定されていたりするものではないこと、非正規社員のみで行っている業務も存在すること、等の業務実態からすれば、「原告らの雇用保障は、本来的に正社員とはまったく異なる」とするのは、合理的根拠がない。</p> <p>○雇入条件通知書には、「雇用契約の趣旨及び更新等」として「期間社員就業規則第9条から第10条」と記載されているだけであり、第10条2項の文言は記載されていなかった。郵政公社時代は、非正規職員に「定年」はなく、原告らは、「いつまでも働いてください。」などと管理職から言われていた。民分化されることにより手交された雇入条件通知書に記載された就業規則の条文に「定年」に関する規定が明示されていない以上、原告らは、公社時代からの「定年」がないとの条項に変化がないと考えるのは当然である。原告らが知らない、否、知り得ないうちに勝手に「定年」を設けたのである。</p> <p>○2011年3月の過半数代表者からの意見聴取については、過半数代表者の選出の有効性を争う。原告らは、選出手続について知らされていなかった。<u>＊労基署に正規の手続がされたなかったことが判明</u></p> <p>○協約を締結したことについては認めるが、その経緯等については、別途、認否反論する。</p> <p>○2010年9月頃期間満了通知書を手交されたとき口頭で第10条2項が2011年4月1日より適用される旨説明されたことは認めるが、原告らが異議を述べなかったことは否認する。</p> <p>○民分化前の期間から本件雇止めに至るまでを考慮対象とすべきである。</p> <p>○北陽電機事件判決は、通算1年6カ月の「短期パート」についての判決であり、長期間雇用を継続してきた郵便事業会社の原告にも当てはまるとするのは失当。</p> <p>○近畿建設協会事件判決は契約当初より最長5年と説明されていたもので、採用時に「体の続く限り働いてください。」などと被告管理者が述べ、就業規則制定時にも個別の労働者に対してその説明が行われなかった本件とは、事案が異なる。</p> <p>○原告らは不更新条項を含む契約書に署名押印し、確認印を押印してはいない。被告が挙げる事例のように厳格な手続を履践しなければ契約終了に合意したことにならないのであれば、本件原告らは契約終了に合意したとはいえない。</p>