

第23号



編集責任者 青柳翔太郎

郵政産業
ユニオン

浦安

2013年12月15日

発行 郵政産業労働者ユニオン浦安支部

HP <http://piwu-urayasu.jp>

Mail otegami@piwu-urayasu.jp



今年もご愛読ありがとうございました。支部機関紙で振り返る2013年

安心して働きたい(1-2)

一集でインフルエンザの集団感染。班から班と伝染し約20人が欠務。一港区3人全員が全滅などといった深刻な事態に。

調査よりまともに配達させる(2-1)

知事選、保険証を控えた二月、既に年間三六の残数一桁者多数の中、増区の為では無いと前置きした必要性の無い物調を有無を言わずに行わせ、目的も結果も出さない。

3日分の通常郵便を一緒に配達(3-1)

前年より行われていた隔日配達での対応も不可能となり行徳の一部では2パスが4日目に突入。前年浦安で年賀が2月3日まで残り、2パスも4日分に続く業務破綻に。

正社員が当たり前の社会を取り戻そう(3-2)

開局以来初めての「郵便課指名リスト」。欠員募集40名。特に外務は集まる見込みもない中で、定年正社員の後補充までゆうメイトで行う浦安局。どこまで非正規化を推し進めるのか。局前集会は怒りのシブレヒコロールに。

新一般職も転居を伴わない配転はある(7-1)

(新)一般職も人事交流はある。配転は合と同じで給与が下がるだけの地域限定「正社員」。地域基幹職は遠隔地配転によって賃下げをしたNTTにはいけぬ。

伊野局でも現職復帰が確定(8-1)

岡山・秋原さん雇止め撤回を最高裁で勝利した影響は大きい。「雇止め無効」を争う裁判は次々と勝利。伊野局でも高松高裁の勝利判決が確定して職場復帰へ。

販売手当3年2ヶ月分を精算支給(9-1)

浦安局のレターバック販売手当の不払いを追求。8月分・9月分給付との二回で過去遡つて3万円程度精算された社員も。

ゆうメイトは「犯罪予備軍」扱い?(9-1)

ゆうメイトに対して現金書留の配達受領のサインを筆跡照合をするための帳簿を書かせるという差別的取り扱いを始めた。

靴は人数分用意するのが当然だ(11-1)

サイズ違いのヘルメットで配達。既に自腹購入もされている書留靴をさらに削減。業務に必要な物すら貸与しない。

「65歳裁判」と郵政争議の勝利をめざす集会報告

2013年11月28日 麹町区民館に70名参加
年明けには証人調べが始まる65歳裁判と郵政内外の争議支援の集会が行われました。65歳裁判の第12回は2月12日11:30(東京地裁527法廷)

なぜ裁判を行うのか

一昨年九月末で全国で一万三千

名が解雇となり、半年おき千人に

ちかい人が解雇されているという

状況にあるが、なによりも入った

ときには「いつまでも働いて下さ

い」と言われて、職場ではそれこ

そ八〇に手が届く人まで働いてい

た。「私はここだったらずっと働

けるんだなあ」。そういう人生設

計の中で働いてきたのに、「65歳

過ぎたんですからおしまいです

よ」と話が違っちゃ無いかという、

あたり前のことから出発した。

しかしそれだけではなく、大き

く二つの理由がある。

一つに年齢を理由に解雇になる

ことに合理性があるのか。定年制

はいま日本の社会では一般的なの

のであるが、その前提には終身雇

用があり、退職金が出て、厚生年

金・企業年金によつて採用から老

後まで丸々保証されてきた。

非正規で65歳を過ぎたからとい

っても、働かなければ生きていけ

ない実態があるわけで、この不合理性を明らかにしていきたい。

もう一つは日本の社会は高齢化率が非常に高くて65歳を超える人がもう四人に一人を超えて、また急速に進んでいる。

働かなくてもよい、若い現役世代で支えていけるというその条件すらもう無いのではないか。

そういうことを見越して、日本政府も70歳まで働ける社会を雇用対策の基本方針として打ち出しているし、これを具体化する意味もあつて雇用対策法は年齢を理由とした採用を禁止している。そういう状況の中で国営企業ともいわれる日本郵政が年齢を理由に解雇をすることが許されるのか。

これからの日本社会を考えていく上で後に引けないことと考えて開始した。長い闘いとなると思いますが、社会的なものとして位置づけて闘い抜いていきたい。

(解雇裁判を支える会 椿事務局長)

小包繁忙・年繁についてお聞かせ下さい

otegami@piwu-urayasu.jp

萩尾弁護士による裁判の報告より

最初にとある有名な労働弁護士の方に一緒にやりませんかと相談したところ「この裁判は難しい。入口で蹴られてしまうかもしれない」ということを言われたんですけど、それから2年以上経ちまして、ついに証人尋問に入るということまでできています。皆さんや長谷川先生の力を得て、やはり闘えば道は開けるということだと思います。

これまで我々は大きく4つの点について主張してきました。

(1) 公序違反(働く権利を一方的に奪うもの)

退職金も無い、年金も低い、年功で賃金も上がらない。以前中労委の会長を勤めていた菅野教授の教科書にも「年功で賃金が上がっていて、退職金があることをもって定年制が合理化されている」とはっきりと書いてある。また一律に切るとするのは雇用の期間の度ごとに働く能力があるか判断される建前となっている非正規雇用とも矛盾するものである。

(2) 雇用対策法違反

採用について年齢差別禁止という条項がある。郵政の場合、形式上は雇止め予告通知が来てから、雇入れがある。

(3) 雇用継続への合理的期待

実態を見ると、入社の際にも「身体が続く限り働けますよ」と言われ、周りも実際にそうやって働いている。

(4) 就業規則の不利益変更

民営化した時に「期間雇用社員就業規則」を作り、その中で「65歳が有期雇用社員の更新の限度である」となったが周知されていなかった。期間雇用社員に配布された就業規則についての説明の書面にもこの就業規則10条2項のところだけ「(略)」となっていて、内容も分からない。知らされていなければ無効である。

また就業規則は労働者代表を選出して、その意見を付けて、労基署に提出しなければならない。労働者代表を選出したかどうか全くと知らされていない。労基署への提出についても、提出されていない支店が原告のいる支店かなり多くあった(花見川・三鷹・高輪・尼崎)。一方で就業規則不利益変更の不利益制については非常に甚大で、就職口も無く、年金では生活も出来ず、奥さんや親御さんを介護したりとか、そういう生活をしていて大変な状況になっている。

【会社側の反論】

就業規則の変更について確かに「(略)」となっていて知らないようにしていたが、2011年10月から始まる雇用の雇止めは半年間延長して、その間に周知徹底した。⇒これも全く理屈に合わない話であって、最後の半年ですら充分な説明も無かったし、それに対しても異議を述べていた。しかも分かってそれに納得して半年間の契約をしたのではない。ここが郵政の面白いところでまだ公社の任用関係的な考えもあって、要するに新たな契約書を作って調印したりしていない。一方的に雇入れ通知を送ってくるだけである。

公社の時代は任用制度。民間としての雇用関係になって、新しい就業規則を作ったのだから、「不利益変更」でない

⇒岡山支店の萩尾雇止め撤回裁判の勝利判決でもって、実態を見て公社時代と繋がっていると見て、それで公社の時代から見て不利益変更となっていると考えるべきである。

労働者代表の問題については代表をきちんと選出している。また労基署への届け出や代表選出は就業規則の有効要件で無く、単に行政との関係。

⇒届け出の問題は、大きな就業規則の不利益変更が適法か違法かということの考えなければいけない要素の中に入ってくる。

しかも労働者代表について調べてみたら、例えばJP労組の委員長が佐野支店の労働者代表と全く支店のことについて知らない人が労働者代表となっている。

就業規則と同じ内容が郵政産業ユニオンと結んだ労働協約にもある

⇒就業規則が公序良俗違反であれば、労働協約も公序良俗違反である。「会社の都合による特別な場合」という例外条件があり、実態として70、80歳まで多く働いている実態があり例外も適用されるのかと、その点について詰めようとしても会社から具体的な説明も無かった。そういうまに「一部だけでは駄目」と労働協約が結ばれた。色々な判例などからして不利益を受ける組合員に特別な組合員投票などしなかったら組合員に効力が及ばないことも主張している。

現状として、65歳過ぎながらも更新されたのが445名、再雇用が107名居てそれなりの人数が居ることが分かった。会社は「必要性和後補充が困難」と主張。

そこで各支店ごとの要員を出させたところ、雇止め対象人数よりも職場で必要な人数がかなり少なかった。かなり少ないのに会社は「それを満たしていれば後補充は必要ない」としている。ベテランを切っておいてそれ自体理屈に合わないし、実際業務が回っていない。しかも会社の定数配置の元で会社自身も人員不足を認めている支店が原告の居る千葉や豊中などでもある。解雇権濫用を主張。

闘いに立ち上がって組合に入ってきた人達も半分近くいるわけで、闘う中で労働運動も前進していくことが大事なことだと思う。共に頑張っていきたい。



原告の深尾さん(千葉) 向山さん(花見川) 丹羽さん(佐野)

解雇されたというそのこともあるんですけど、不誠実な態度ですよ。民営化する時に就業規則の骨格は出来上がっていたわけですよ。実施されるのはすぐでないにしろ、公社の人間を集めて頭を下げて、詳しく説明して、該当者は他の会社に就職を斡旋するからとか色々いうそういう話が無ければいけなかったと思うんですけど。そういうことを一切ひた隠しにして、いきなり就業規則にこういうものが入っているから、もう1年後にクビです。こういう事は本当に不誠実極まりない。普通の会社ではこんなことはあり得ないと思います。(向山)

私たちの65歳解雇は非正規の問題ですけど、関連した流れの中の一つであって、正規社員でも限定正社員というものがもう導入されてしまい、非正規だけの問題ではない。非正規はその最前線にいたために早く波がくるけれど、非正規も正規も共に闘わなくてはならないような時代ではないかと思えます。皆さんと共に闘っていききたい。(丹羽)



萩尾弁護士

長谷川弁護士

向こうのウィークポイントが就業規則の規則の手続きが出鱈目だということに間違いはない。労基署への届け出すらやってない所がある。日本を代表する大企業でありながらこの体たらく。

その時の意見聴取も「何でこの人が」って人がぼつぼつ入っている。それから就業規則の置き場所。これは本来誰でも見られる位置にしなきゃならない。実際は、かなり上の人間の鍵の付いたロッカーの中であるとか、誰も見ることが出来ない。こうしたことはひとつふたつでは無く、大部分がこんな体たらくのようです。(長谷川弁護士)



山岸中執(千葉)

土屋船橋支部長

私たちは昨年の3月定年退職しまして、高齢再雇用に応募しまして不合格となりました。

山岸さんは中執交渉部長として65歳雇止めに対抗してきていて、私は80名の雇止めがあった船橋局の現場支部長としてストライキを含めて闘ってきました。闘う労働組合、闘う労働者を職場から排除することが目的であります。

この間、会社は金銭和解での上積みを行っています。会社側も株式上場・取締役交代を控える中で、30件の郵政争議でも優先順位をつけて解決する流れだと思います。次回12月27日の調査、御用納めの日に和解となるかもしれませんが、他で闘う仲間達の勝利に資する解決水準を図っていき、その中でもし決裂もありうるかもしれない。萩尾先生にはお世話になっているので弁護士費用も倍返し、三倍返しということでご支援をお願いします。(土屋)