

《高齢者の切り捨ては許さない！ 非正規社員の「定年制」を問い直す》  
私たちは、非正規社員の「65歳定年」を定めた  
就業規則の無効を求めて提訴します。

★提訴日 12月9日 午前10時30分  
★記者会見 12月9日 午前11時から

### 日本郵政が1万4000人の高齢者を解雇

9月30日、日本郵政は65歳を超えた非正規社員（期間雇用社員）を全員解雇しました。その数は、全国で約1万4000人にも上ります。65歳を超えたと言っても元気で働いており、これからも働き続ける体力も意志もある人たちです。働かなくては生活できない人もおり、こうした人たちにとっては死活問題です。

こうした中、被解雇者5名が解雇の取り消しと「定年制」の無効を求めて裁判に立ち上がりました。みなさんのご支援をお願いします。

### 雇用対策法や政府の雇用政策基本方針に反する就業規則

日本郵政が65歳を超えた期間雇用社員を全員解雇したのは、期間雇用社員に適用される就業規則で65歳を超えた場合の雇用の更新を禁止しているためです。

雇用対策法は年齢を理由とした採用拒否を禁止しています。また、政府の雇用政策基本方針では「65歳を超えても働ける社会の実現」と「『70歳まで働ける企業』の普及・促進を図る」としています。65歳を超えたことを理由とする雇用の更新の禁止は、65歳を超えている人の採用（雇用の更新）を年齢を理由に一律に禁止するもので雇用対策法に反しています。さらに、国が100%株主である「国営企業」が政府の方針を真っ向から否定するようなことを行うのは許されません。

<就業規則第10条>

第10条 会社が必要とし、本人が希望する場合は、雇用契約を更新することがある。

ただし、雇用契約期間が満了した際に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由等並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めるときには、雇用契約を更新しない。

2 会社の都合による特別な場合のほかは、満65歳に達した日以後における最初の雇用契約期間の満了の日が到来したときは、それ以後、雇用契約を更新しない。ただし、第2条第1号及び第2号の社員の場合を除く。

## **非正規社員の「定年制」は公序良俗に反して違法**

定年制は終身雇用と年功賃金を前提として初めて合理性が認められる制度です。雇用期間に定めがあり、年功賃金とも縁のない非正規社員に定年制を設けることはその前提を欠いており合理性があるとは言えません。

## **高齢者の排除は企業の社会的責任の放棄**

少子・高齢化が急速に進む中で、高齢者の仕事と職場を確保していかななくては社会は維持できません。働く体力と意志のある高齢者の雇用を保障することは社会の要請です。年齢を理由に解雇するのは社会の流れに反し、企業の社会的責任を放棄するものです。

## **職場は大混乱、しわ寄せは利用者・国民に**

熟練社員を大量に失った職場は大混乱に陥っています。代替りの期間雇用社員を募集しても集まらない、採用しても数日で辞めてしまうという状態で人が全く足らずに滞留、遅配があちこちの支店で起きています。

千葉県のある支店では、80名もの期間雇用社員が解雇されましたが、後補充の募集をしても半分も集まっています。また、埼玉県のある支店では、募集しても人が集まらず65歳を超えたことを理由に解雇した人を再度雇用する事態になっています。

後補充の採用の見通しもないまま、機械的に就業規則を適用した結果です。無責任な「65歳定年」のしわ寄せは全て利用者・国民に押しつけられています。

2011年11月23日

「非正規社員の『定年制』無効裁判」原告団

<連絡先>

郵政労働者ユニオン関東地方本部

副委員長 椿 茂雄

電話：090-8845-1318

メール：thubaki@chiba.email.ne.jp