

いよいよ判決です！

2月26日（金）午後1時10分～ 206号法廷

※当日は傍聴券が配布されますので、なるべく早めにお集まりください

判決後に**報告集会**を予定しています

判決の時です！！

昨年11月27日の第9回弁論で結審し、いよいよ次回2月26日午後1時10分から判決が言い渡されることになりました。

前回弁論後の報告集会において奥津弁護士から双方の主張についてお話しいただきました。それを事務局としてまとめたものを今号のニュースに掲載いたしました。

裁判官には法理論のみだけでなく現実を見て、原告の私たちの主張を全面的に取り入れて欲しく思います。勝訴し、すぐにでも職場復帰したいと考えています。

岡山地方裁判所での第一審は、これで最後になります。これまで傍聴支援を含め多大なご協力を戴きありがとうございます。判決の言い渡しの時にも、よろしく願いいたします。

萩原和也

被告側（会社）の主張

雇用に関する法律関係について

郵政公社と郵便事業株式会社は法人格が違います。郵便事業を承継したが非正規職員は承継せず退職手続の後、新規採用したものである。

したがって、原告との雇用契約は6ヶ月間の1回のみであり雇用継続に対する合理的な継続期待は発生し得ない。

公社時代は公法上の任用関係である。民営化後は私法上の雇用関係である。この2つは全く領域が違い、その間に承継はありえない。

したがって公社時代の任用の更新というものをも事業会社の雇用の更新として評価することは許されない。

交通事故と運転適性について

過去5年の間に5回の交通事故を起こしている。短期間に、これだけの交通事故を起こした者は他にいない。しかも原告の過失は明らかでバイクの運転に適していない。したがって雇用を継続しないという判断には相当の理由があり、その必要性がある。

交通事故を撲滅しなければならないという世の中の大きな風潮があるし、会社としても交通事故を繰り返し起こすということは会社の存亡にもつながる問題である。したがって、ここで雇用を継続しないという判断は全く間違っていない。

運転は不適正だけれども、内勤であれば問題はなく、そのことを幹旋して勧めたところ、本人が拒否をし、本人が雇い止めを選んだ。

原告側（萩原君）の主張

雇用の実態について

公法上の任用と、私法上の雇用というのは、適用関係については違いがあるかもしれない。しかし雇用というものを考えると、それは経済的、社会的、そして人的な関係というその中身が問題であり、そこに適用される法律はその次の話である。

反復継続するような場合に、実質的に期間雇用の「期間」というものが形骸化したり意味をなさなくなったり、あるいは継続して雇用されるかもしれないという期待が生ずるのは、その法律関係が「何か」によって生ずるのではなく、その雇用されている中身、実質から生じるのではないか。

本件の場合、公社における任用関係と、事業会社における雇用関係の中身は何も変わりはない。

期間雇用社員といえども正規社員と同じ仕事をして、同じように労務に就いており、むしろ正規社員よりも優れた仕事をより大量にこなしていたという事情もある。

したがって法律関係が云々よりも、その実質に基づく従前の公社時代の任用と事業会社の雇用とは連続性を持っているし、接続をしており継続性がある。

運転適性の判断について

5年で5回の交通事故は多いかもしれないし半年ほどの間で2回というのも多いかもしれない。しかし、それだけで本人にバイクの運転適性がないということを決めつけるのは早計であり短絡である。

高部総務課長も藤田課長も運転適性テストの実施等を意識せず、ただ事故が重なったことを田中支店長と相談し、運転適性がないことにしようと単純に決めただけである。これに本人に運転適性がないというのは、誠に不当であり不適切である。

むしろ事故の内容を見ると単純に不注意であったということだけであり、性格的なものであるとか、分析に基づくものは何もなく運転適性がないと決めるのは不当である。

過酷で不適正な勤務実態

午前中4時間、夕方からの4時間という不自然で適正でない勤務体系を是正しようともしていない。こういう勤務体系によって、疲労が蓄積し寝不足が生じ、いくつかの事故にはこれらの過酷な業務が影響しているのは明らかである。

こういう過酷な業務、運転というものを押し付けておいて、事故が起こったから本人の自己責任だけを追及するというのは均衡を欠いており不公正である。

内務幹旋の事実について

雇止めの予告のときに内勤に関する話はない。本人が雇止め理由書を請求し、その後、雇止めの理由書を交付してきた。その理由書に「内勤の募集もある」という文章を付け加えただけである。これをもって幹旋をしたというのは甚だおかしいことである。

物損事故での解雇はない

郵政公社の時代も株式会社になってからも単純な物損事故で解雇に匹敵するような処分をしたことはない。その点では、会社内部の処分秩序の均衡性を保っていない。

以上（文責 萩原和也）

郵政・中国地方職場交流会

2010年2月14日(日)午後1時～

岡山市勤労者福祉センター

講演

「郵政非正規雇用と労働組合」

NPO法人ゆうせい非正規労働センター

稲岡次郎さん

その他、中国地方各地からの職場報告ぜひ、ご参加ください！