

非正社員の「65歳定年制」 に反対しましよ！

～100人アンケートで明らかになったこと～



郵政労働者ユニオン

私たち「郵政ユニオン」は、3月1日から15日までの間で65歳雇い止め問題について100人アンケート活動を取り組みました。今回アンケート結果をもとに、65歳解雇・雇い止めの問題点を考えてみました。このパンフレットを契機に非正社員の「定年制」問題をともに考えて頂ければ幸いです。

また、日本郵政グループ各社が、高齢者切り捨ての雇用政策を転換させ、国もめざしている年齢にかかわらず働き続けることのできる社会づくりをめざし、先進的企業の一翼を担うことを期待するものです。

「整理解雇」(注)＝リストラ施策に組み込まれた65歳雇止め

今年の9月末で解雇・雇い止めに曝される65歳以上の皆さんは一体何人か？会社は、私たちの要求に対してもその数について把握困難と言っています。しかし、「平成22～23年度における人件費削減に向けた取組」(平成23年1月14日、本社人事部)によると「1. 会社として必要な人件費削減額約320億円、」とし、「昭和21/10/1以前 生まれ(平成23年9月30日時点で満65歳以上) 14, 110人」をリストラの対象にするとしています。(資料1)

郵便局会社や他の3会社を含め日本郵政グループ全体では、さらに多くなります。

これは、リーマンショック来吹き荒れた「派遣切り」を一企業としてははるかに超える大量の解雇となり、まさに社会問題といえます。

(注) 整理解雇とは

人員整理の手段として行われる解雇。リストラ解雇と呼ばれることもある。整理解雇の有効要件として、①人員削減の必要性(人員削減が企業運営上のやむをえない措置であること)、②人員削減の手段として解雇を選択する必要性、(配転、希望退職者の募集など解雇をできるだけ避ける努力をしていること)、③被解雇者選定の妥当性(客観的で合理的な選択基準の設定)、④整理解雇実施の手続の妥当性(労使協議の実施など)の4つを要求し、整理解雇の有効性を厳格にしている。

《 資料 1 》

① 20,960人
② 11,451人
③ 4,266人
④ 115,921人
⑤ 14,110人

★事業会社期間雇用社員人数
合計 153,598人

- ① H22年5月以降の雇用（②、③を除く）
- ② H22年6月、7月雇用分
- ③ NE、JPEXからの雇用替え分
- ④ 3回以上雇用契約している者
(H22年4月以前の採用)
- ⑤ 3回以上雇用契約している者の内
平成23.9.30時点で満65歳以上の者
(12.1%)

《 注 ①②⑤はリストラ対象 》

業務はどうなるのか

65歳以上の期間雇用社員は、大口配達や搬送業務（団地作業所と支店間）、郵便の内務事務、ゆうパック配送、団地作業など多種多様な勤務に就いています。

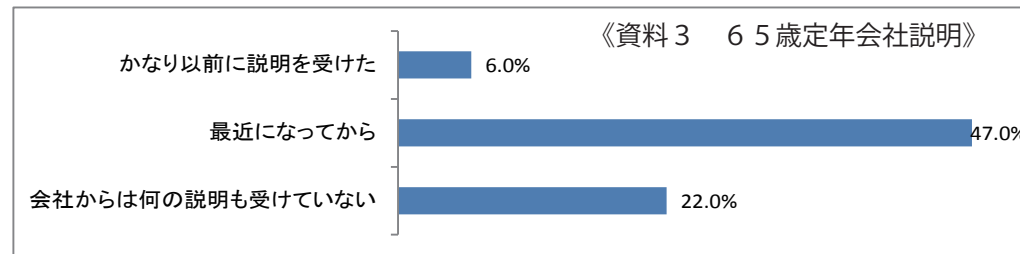
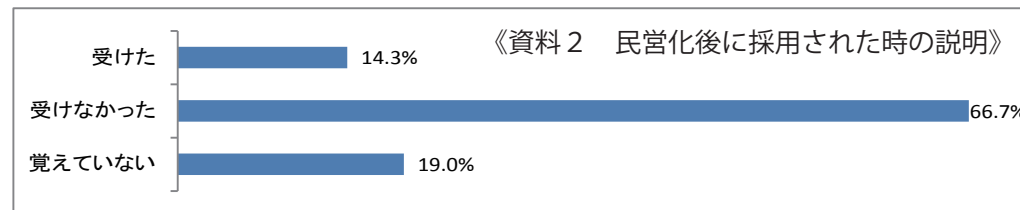
この部署は、雇用時間が比較的短時間に組み込まれる部署であり、収入面での制約もあり、多くの高齢労働者が就労する部署となっています。会社は、65歳以上の社員を解雇した後補充については、「すぐに新規募集を考えるのではなく、まず既雇用者の雇用時間数調整や担務変更で対応できないか検討して下さい」（Q&A）としています。

人員削減や労働条件の悪化が想定され、当然利用者サービスの低下も心配されます。

雇用打ち切りは、雇用に対する「期待権」を侵害

これまで会社は、雇用契約締結時に「雇用更新の上限」について説明をしてきませんでした。中には、65歳を超えてから採用された方々もたくさんおられます。私たちが取り組んだ「100人アンケート」では、「民営化後に採用された方で採用されたとき65歳になると契約更新しないとの説明を受けたか？」という問いに対して「受けなかった」が66.7%に及んでいます。（資料2）また、「65歳になると更新しないと会社から説明を受けた記憶のあるのはいつか？」という問いに対しては、「最近になってから」47.0%、「会社からは何の説明も受けていない」が22.0%、「以前に説明を受けた」が6.0%という結果となっています。（資料3）雇用継続に対する期待をもって就労されているものの最近になって解雇雇い止めを言い渡されたというのが実態です。

65歳以上の社員の皆さんは、その多くが雇用契約を何回となく更新し、期限の定めのない雇用へと転化しています。解雇・雇い止めには、解雇法理の類推適用（注）がなされ、解雇には合理的な理由が必要となってきます。雇用への期待権に反して、会社は、就業規則をたてにとつて解雇を行うとするわけですが、はたしてこの解雇・雇い止めに合理性があるのか、法的争点はここにあります。



(注) 解雇法理の類推適用とは

解雇についての一般的包括的な法規制はなかったため、判例法上、解雇権の行使について権利濫用の法理を援用して、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当性のない解雇は無効である、との解雇権濫用法理が形成され、確立した。そして、この法理は労働契約法16条に明文化された。

有期雇用契約においては、契約期間が満了すれば、契約終了となるが、「雇止め」に関して、①雇用契約が反復して継続している場合、②多くの有期契約労働者が雇用継続されている実態があるなど雇用継続が期待できる場合、については、有期雇用においても「解雇権濫用の法理」が類推適用され、「雇止め」にも正当な理由が必要とされている。

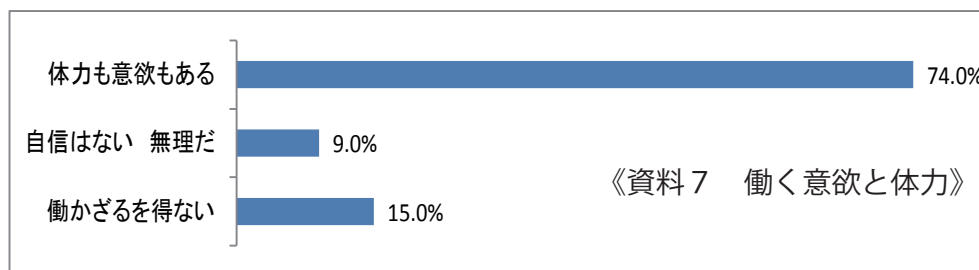
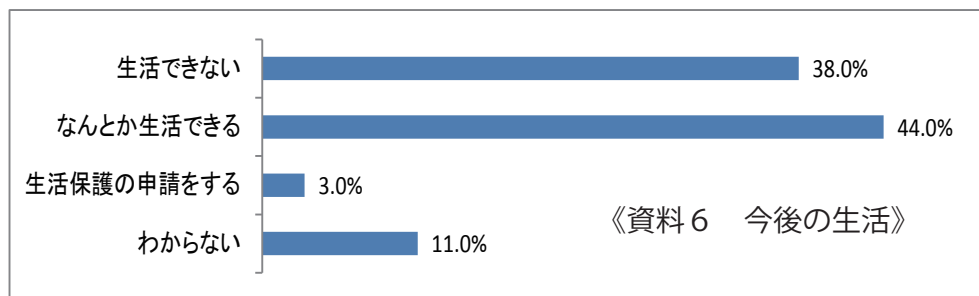
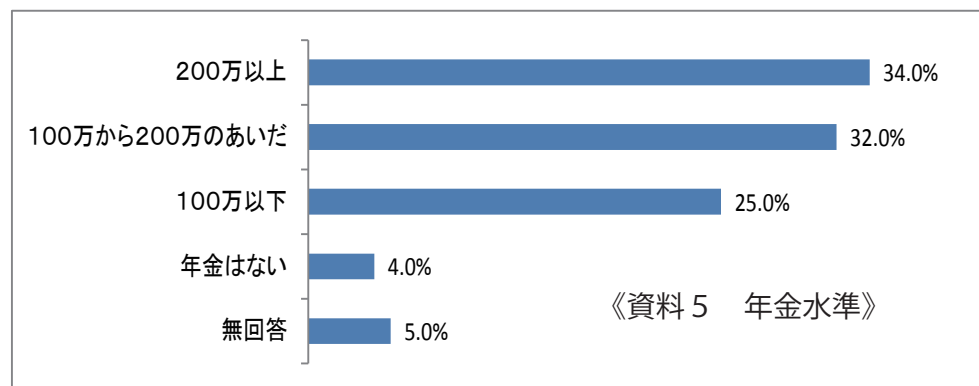
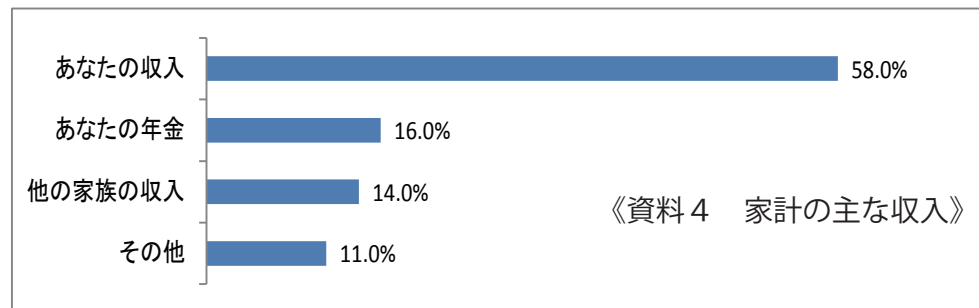
生存権（憲法25条）に直結

脆弱な日本の社会保障制度の中で、年金問題が社会問題化しています。しかし、そもそも、年金に加入できなかった方たちや加入しても国民年金にしか加入していない方々が多くいます。現在、就労されている方たちの中には、かつて自営業を営んでこられた方も多く、その受給年金水準は、100万にも満たない方も多くいます。私たちが取り組んだアンケートの結果でもその点は明らかです。

「家計の主たる収入は？」の問いに58%の方たちは「自身の収入」と答えています。「年金収入で家計を支えている」方はわずか16%にすぎません（資料4）。年金水準は、200万以上が34%、100万から200万のあいだが32%、100万以下が25%、年金はないが4%となっています（資料5）。今後の生活については、「生活できない」が38%、「なんとか生活できる」が44%、「生活保護を申請する」が3%と深刻な状況となっています（資料6）。

「今後も働く意欲と体力を持っているか？」の問いに対しては「体力も意欲もある」が74%に対して、「自身が無い無理だ」はわずか9%にすぎません（資料7）。

会社は、65歳以上の社員の解雇・雇い止めを中止し、生活権を守るべきです。



超高齢化社会の到来、高齢者雇用対策に逆行

日本の高齢化率は世界の主要国で最高水準となり、2050年には高齢化率は40%近くに達します。中長期的には労働力人口の減少が見込まれ就業率の向上等を通じて社会の支え手を確保していくことが必要となり、高齢者が65歳以降も働けるようにするために働き方の見直しや企業のあり方が問われています。

高齢者の就業実態は、2009年でみれば、65歳～69歳の就業率は男女計で36.2%にも及んでおり、また、男性のみでは46.9%にもなっています。そして、その割合は年々増加しています。厚生労働省は、こうした状況を受けて2008年2月に「雇用政策基本方針～すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現～」を発売し、「意欲と能力があれば65歳までに限らず、65歳を超えても働ける社会の実現に向けた取り組みを進めていくことが必要であり、年齢にかかわらず働き続けることができる社会を目指す取組の一環として、『70歳まで働ける企業』の普及・促進を図る」ことを求めています。

日本郵政グループ各社は、こういった社会的に要請されている課題を真剣に受け止め、高齢者が安心して働くことのできる環境整備を整え年齢にかかわらず働くことのできる先進的企業をめざすべきではないでしょうか？

男女別就業率の推移(総務省「労働力調査」より)

60歳～64歳		2006年度		2007年度		2008年度		2009年度	
		52.6		55.5		57.2		57	
男	女	67.1	39	70.8	41	72.5	42.5	71.4	42.9
65歳～69歳		34.6		35.8		36.2		36.2	
男	女	45.7	24.6	46.9	25.6	47.8	25.5	46.9	26.3

アンケートからの高齢者の声

《一部抜粋》

- 会社は、民営化になったときになぜそれ以前から働いていた人に説明しなかったのか。郵政はいつまでも働けるから……で働いてきた人も多いはず。年老いて他所では雇用される機会が皆無で放り出すとは！
- やはり仕事ができるできないではなく、年齢だけで契約を更新しないと納得できません。
- 「高齢化社会」の現状に逆行している。国民の25%?30%が65歳以上(2015年以降)になろうとしているのに、労働への意欲、体力もある人を、65歳で切り捨てるやり方は残酷です。
- 採用時にすでに65歳を超えていたので、当時の面接者に年齢のことは確認した。その時の返事は働く意欲と、体力に自信があれば、勤務してください、との話でした。このことは如何？
- 入社時点では「定年制は、ありません」とのことだったので、今回の問題は納得できない。
- 赤字を期間雇用社員の切捨てには、納得できません。経営者の責任をもっとはっきりさせてほしいです。
- 方針の失敗で赤字が出た事で下部の人の解雇はあまりにも無策で行き当たりばったりではないか。

郵政労働者ユニオン

〒101-0021

東京都千代田区外神田6-15-14 外神田ストーク 502号

TEL: 03-3837-5391 FAX: 03-3837-5392

e-mail: postunion@pop21.odn.ne.jp

URL: http://union.ubin-net.jp/