

萩原君の雇い止めについての準備会としての問題意識

2月27日、萩原君が「四月から雇用契約の更新をしない」との雇い止め通知書と就業規則第10条（雇用契約の更新）をコピーしたものを一集課長から渡されました。課長の言う理由は「交通事故のことだ。また事故を起こした時、なんで交通事故を起こした者を雇い続けたのか、と聞かれるからだ」との旨でした。

勤続5年の今日まで更新を繰り返してきたので単なる「雇止め、契約切れ」ではなく正規社員と同様の「解雇理由」が必要になります。

私たちは解雇理由が正当かどうか今回の雇い止めの争点になると考え、まず解雇理由を文書で求めました。そして出されたのが別掲の証明書です。

証明書では解雇理由に4回の交通事故をあげています。また、これ以上交通事故を起こすと営業停止になるとも述べています。

まず「営業停止」については国土交通省に問い合わせたところ郵便バイクについては信書を配達するものであり貨物自動車運送事業法の適用は受けないとの回答でした。解雇理由にすでに嘘があるのです。

また、事故の原因は萩原君だけの責任ではありませんし、いずれも軽微なものです。より重大なのは交通事故という労働災害をうみだす構造的な原因であるにあらんと考えます。

岡山支店では約半年間で40件以上の交通事故が起きています。その多発する交通事故、労働災害の根本的な原因究明や改善策を怠り萩原君一人に責任を押しつける不当で理不尽な解雇なのです。

萩原君は、特異な勤務形態、(午前8時から12時までの4時間の配達業務とその後5時間半の中断を置き、午後5時半から午後9時半までの4時間の夜勤配達業務という勤務)に就いていました。しかも、午前、午後をとわず超過勤務が常態化し何時事故が起きても不思議ではない労働環境をつくられていたのです。

この間、萩原君は通常の8時間勤務への変更を、ことあるごとに求めていました。もう一人、萩原君と同じ勤務形態の期間雇用社員の方がいましたが今年4月から通常の8時間勤務に変更になっています。

また、業務内容については50ccのバイク(社員は90ccのバイク)で社員と同じ、もしくはそれ以上の配達範囲と業務量を押しつけられていました。これについても職場の同僚が「50ccのバイクでは遠い地域の配達は無理がある」と以前から課長代理等に指摘していたにもかかわらず改善や見直しはされませんでした。

このような実態を放置し、自らの労働安全衛生法にある安全配慮義務を怠り、脱法的な勤務に就労させ、あろうことが交通労働災害当事者を解雇するなど理不尽この上ない違法行為なのです。郵政期間雇用社員は、新パート労働法が適用され、解雇法理の4原則が類推適用されます。正社員なら全く考慮されない解雇が期間社員なら適用されることが許されていいはずがありません。この雇い止め解雇が萩原君のみならず郵便事業会社で働く15万人以上の期間雇用社員すべての問題ととらえ私たちは萩原君とともに解雇撤回裁判を闘うことを決意しました。ぜひ皆様のご支援をお願いいたします。