

雇い止め予告通知から提訴に至る私の思い

2008年2月27日19時55分頃、夕方・夜間の配達を終え一時帰局した際に、藤田秀第一集配課課長より、雇い止め予告通知書が手渡されました。その時間帯は20時以降の出発に向けて準備をする時間帯でした。その直後の配達作業を考えると雇い止め予告通知をしたことにより精神状態が不安定になり事故を起こす可能性が高まることが十分に予測可能であるので、非常識であると私は思いました。

私たち期間雇用社員には、年次有給休暇(以降、年休)の買い取りがないにもかかわらず「年休をできる限り取得してもらおうが、全部というわけにはいかない」などと、訳のわからない事を言われました。

28日に年休の残日数を調べたところ、以前より3月1日は別件で年休を取得していたので、残り日数からすると、3月は4日と5日の2日間のみ勤務で十分であることがわかり、かつ、昨日の課長の発言があったので、至急、年次有給休暇請求書を書き、藤原統括課長代理の机に無言で置きました。

29日夜勤終了後、同僚の方が帰宅する時刻を見計らって、初めてこういう状態にあることをメールにて知らせました。深夜であるにもかかわらず、すぐに当課の労働組合員に連絡を取ってくれました。

3月1日の用事がなくなっていたので、この日から労働組合との話し合いが始まりました。自分自身の気持ちなどを整理したところ、やはりこの雇い止めには納得がいかなかったため労働組合を通じて、交渉をしてもらうこととなりました。

組合は撤回を申し入れてくれましたが最終的には「雇い止めしたあとで、内務で再雇用」という結論しか得られませんでした。その条件は、すべて新規採用と同等であったため、1ヶ月あたりの賃金は約4～5割の減少であることが確実であり、現在の賃金システムからすると約12ヶ月後まで昇給は望めないことも明らかでした。

なによりも私自身、郵便配達の仕事が好きで、事業に貢献しているという自負もありました。また、職場の人たちともいい関係を築いていましたので雇い止めを認めることは出来ませんでした。そこで内務への斡旋は断りました。

そして、職場の有志との話し合いで、この雇い止めに関して、法廷で争う手段もあることを知らされ弁護士さんとも相談をしました。自分自身のこと、職場の同様の環境に置かれている期間雇用社員のことを総合的に考えた上で、提訴する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。

郵便事業会社岡山支店第一集配課期間雇用社員
萩原和也