

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望者全員を正社員化を。めざせ、均等待遇。なくそう差別！ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

西日本裁判 会社側証人尋問

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 3760
17年6月6日(火)
・Fax 095-828-1953

おはようございます。

郵政労契法20条裁判も、山場を迎える中、5月25日西日本裁判における被告人証人尋問(会社側)が大阪地裁でありました。

この裁判では、会社側が期間雇用社員の処遇について、どう証言するのかも注目されています。その現場を自らの目で見ると、非正規の仲間と傍聴に行ってきました。



ここでもう一度整理しておきますが、労働契約法20条で「有期雇用契約者と無期雇用契約者との間で、期間の定

めがあることにより不合理に労働条件を相違させてはならない」と定められています。私たちは日々多くの違いを感じながら仕事をしています。その中で左記の10項目に対して改善を求めた裁判を行なっているのです。

- 外務業務手当 郵便外務業務精通手当 年末年始勤務手当 早出勤務等手当
- 祝日給 夏期・年末手当 住居手当 扶養手当
- 夏期・冬期休暇 病気休暇



この日は10時45分に大阪地裁の202号法廷にて開廷しました。通常よりは多いと思われる、91の傍聴席に対し傍聴参加者は130人にも上りました。

正社員と期間雇用社員とで差があることについて会社側証人は「期間雇用社員と正社員では業務の内容や責任の程度が違う、正社員は将来に渡

って幅広い業務において会社に貢献するが、期間雇用社員は長期にわたって働くことを想定していない」と発言。手当や休暇に差があるのは、正社員に長期間働いてもらう為のインセンティブだと繰り返し主張したのです。



私はこの会社側が度々使用する「インセンティブ」の意味がよく分かりません。今までの人生の経験では、成績や成果に対する歩合給や報酬だと認識していたからです。

また営業に関しては、期間雇用社員にはノルマは無く、協力を求めているだけでそれによって評価に反映されることは無い。切手はがき等の携行販売もさせていない。自主的にやっているに過ぎないと主張。

業務に関しては、突発欠務等のシフトの穴埋めは正社員が対応しており、期間雇用社員を使うことは無い。また正社員には配置換えや移動はあるが期間雇用社員にはそれも

無いと主張。あまりのいい加減な証言に傍聴席からはあきれたざわめきが何度となくありました。

改善を求める原告側の弁護士も会社側に対して、正社員は会社にどの様に貢献するのか、仕事の内容がどの様に違うのか等、会社側の抽象的な回答に、より具体的な説明を求めていきました。

しかし、会社側は曖昧な回答を繰り返すだけで質問の意味が分かりませんと逃げていくような場面もあり、途中裁判官自ら、原告側弁護士の質問を通訳して伝えることが何度もありました。



今回傍聴に行った私たちは裁判勝利を確信した反面、これこそが会社の期間雇用社員に対する本音。期待もされていないし、単なるコストではないし、怒りというより、悲しい気持ちで帰ってきました。

前回紹介した風景印。今回は大阪中央郵便局です。



一日から62円になったはがきに押していただきました。この風景印の中に地元愛が凝縮されていると思うのですが、大阪城しか分かりませんでした。

今後のスケジュール

7月の6日、8日に東京で開催する「第6回郵政ユニオン定期全国大会」に、高口中央執行委員の他、福岡中郵支部の米地九州地本委員長と長崎中郵支部の向井副支部長が代議員として参加します。

9月14日には、郵政労契法20条裁判東日本裁判の判決が言い渡されます。いよいよ20条裁判も大詰めを迎えています。最後までのご支援をお願いします。

期間雇用パート労働者の皆さん! 困りごとは職場の郵政ユニオンへご相談を。

1集-山本, 2集-向井, 3集-山田, 郵便-高田, ゆうちょ銀-上筋, 東-松岡, 他支部・分会の役員へ。