

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. 3841
18年3月27日(火)
・Fax 095-828-1953

佐賀裁判・福岡高裁が 結審。判決は5月24日。

おはようございます。

佐賀中郵の元契約社員が、郵政を相手に時間外労働未払い賃金やパワハラなどで訴えた裁判で、福岡高裁は三月二〇日、第三回目の期日で結審し、判決を五月二四日(木)と決定した。

この裁判の原告は郵政ユニオンの組合員ではないが、提訴項目に労働契約法二〇条の非正規契約社員の賃金格差などがあつたために、郵政ユニオンも支援をしてきた。

三月二〇日の高裁へも郵政ユニオンは二〇名の仲間が支援にかけつけ、審理のあと、小山弁護士から現状の報告を受けた。



佐賀裁判は、郵政の第二の

労契法の裁判として全国の注目を集めたが、昨年六月の佐賀地裁判決は、パワハラなどの慰謝料の支払いを命じたが一方で、労契法関連の賃金手当、休暇などの格差の不合理性を認めず、原告(元契約社員)の完全敗訴としていた。



原告はこの地裁判決を不服として福岡高裁へ控訴をし、新たな審理証人申請などを求めてきたが、今回、「証人却下、本日の期日を結審として次回を判決」となった。

そこで危惧するのは、郵契法二〇条裁判の判決では、地裁では佐賀が最初であつたように、高裁でもまた、佐賀裁判が最初となることである。

郵政では二〇一四年五月から始まつた労契法二〇条東日本裁判や、同西日本裁判が同時進行し、去年九月の東京地裁と、今年二月の大阪地裁判決では、休暇、手当の三、四項目などを「格差は不合理だ」として、賃金の支払い命令などを出している。

その経過の中で、佐賀裁判の原告側は、この郵政東裁判の原告(郵政ユニオン)側の準備書面や、判決文を証拠として福岡高裁へ提出した。格差の立証はこれで十分である。

同じ郵政で働く契約社員で同じく格差に苦しむ人が、格差の不合理性を訴えた裁判である。郵政の東や西判決が出た後で、福岡高裁が会社の格差は合理的だとする佐賀地裁判決に、そのまま審理もなしに、重配をあげるのだろうか。

つぎに、この労契法二〇条裁判の進行とともに、郵政のなかでは、契約社員の処遇が一部変化してきている。会社はこの裁判に負けないために、「契約社員と正社員は同じ仕事ではない」という職場つくりのために、仕事のありようを変えた。



例えば年賀はがき販売営業のノルマ廃止(表向きだけだが)であり、また一部契約社員(アソシエイト社員)へ病気休暇の承認、あるいは契約社員には顧客からのクレーム

対応で、解決義務から報告義務と変えた、などである。労契法二〇条でいうなら、同じ仕事でなければ格差は合理的なのだからだ。



さらに、会社内の多数労組の変化である。マスコミの報道によれば、契約社員に制度がなく、格差があるとされる手当や休暇などを、会社に要求したという。その中身の重要な部分は、郵政ユニオンが裁判でたたかいたった手当と休暇であるが、いま郵政の労使は自主交渉でこれを解決するという流れだ。裁判判決権利として獲得した)の意味を無くすやり方だ。

このように、郵政はいま、「格差は合理的だ」とした以前の職場」が、地裁で負けたことから、「やっていけない」現在の職場」への変化を急いでいる。無論、裁判に勝つためだ。だからこのことは、現在ある格差の不合理性を、会社自体も認識していることを逆に意味する。これが裁判の提訴以前といまの一番の違いだ。

非正規雇用がこれだけ社会的に問題化し、その解決が急がれているのは事実である。政治が賃金の引き上げを企業に求め、法的には同一労働同一賃金を語り、また現実の企業(職場)が正社員化や格差改善に動いていることもまたその通りである。佐賀地裁判決はこれらの現実と比べても問題のある判決である。

そんななか裁判所だけが非正規制度の諸矛盾を理解せず、格差は合理的だとする旧態然とした論理にしがみついているはずはない。

格差は合理的だとする論は「人は生まれながらに平等である」という現代社会の法と公的秩序の大原則に外れていない。無論、労契法二〇条の趣旨にも背く判断である。



私たちは福岡高裁の判決を注目して待ちたい。社会の常識は均等処遇と格差是正である。

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！ ユニオンは労契法裁判に勝利するぞ！

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, 他支部・分会の役員へ。