

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. 3925
19年1月25日(金)
Fax095-828-1953

ユニオン新聞号外

郵政20条裁判 大阪高裁判決

西日本裁判、大阪高裁勝利判決!!

病気・夏期冬期休暇の損害賠償を認める

1月24日、大阪高裁において、郵政労契法20条、西日本裁判の控訴審判決が言い渡された。地裁判決からあらたに、契約社員に有給の病気休暇、夏期冬期休暇の不付与は不合理な格差と認められ、地裁判決を上回る、総額433万円余りの損害賠償となった。一方で、地裁判決で認められていた扶養手当が認められなかったこと、雇用期間が5年以下の契約社員には、手当を認めなかったことなど、地裁判決を後退させる内容も含まれている。勝利判決を機に、さらに格差是正をめざして、たたかいを強めていこう。



地裁を上回る判決

大阪地裁で原告8人が勝ち
とつた損害賠償額、304万5
400円を上回る、総額433
万5292円の支払いが命じ
られました。

住居手当は全額支給

地裁判決に続き、住居手当は
全額の支給が認められました。
支払期間も拡張され、原告3人
で100万円以上の支払が増
額されました。

一部祝日給を認める

さらに今判決では、
祝日でない年始期間(1月2日
3日)の勤務に対する祝日給や
祝日割増賃金を契約社員に支
給しないことは不合理と支払
いを命じました。一部の祝日給

とはいえ、一歩前進したことは
明らかです。

有給の病気休暇

有給の病気休暇が付与されな
いことに、損害賠償が認められ
た点は、大きな成果です。
安心して働くためには、有給
の病気休暇は不可欠な制度で
す。

夏期冬期休暇も

病気休暇と併せて、正社員で
あれば扶養される夏期冬期休
暇が、期間社員に付与されない
ことも、不合理とされ、損害賠
償が認められました。こちらも、
格差是正に向けての成果とい
えます。

扶養手当を認めず

一方で、地裁判決で10割の
支給が認められた扶養手当は、
認められませんでした。契約社
員は家族構成の変化などで生
じる生活費の負担増は転職で
収入増を図ると、正社員との違
いを認める不当な判断です。

インセンティブ論

今回、高裁判決で、年末年始
手当、夏期冬期休暇、有給の病
気休暇などについて、雇用期間
が5年以下の契約社員につい
ては認めない判決は大問題です。
雇用期間によって、労働条件に
差異を認めることは、新たな格
差を生むものです。

原告全員が勝利した今回の高
裁判決をさらに拡大して、認め
られなかった手当・休暇の最
高裁のたたかいで切り開いて
いきましょう。



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の正社員化を。

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-御手洗, 2集-向井, 3集-山田, 郵便-山口, ゆうちよ銀-上筋, 他支部・分会の役員へ。

郵政労働契約法20条西
日本裁判

2019年1月24日

大阪高裁判決に

あたつての声明

2019年1月24日

郵政産業労働者ユニオン

郵政労働契約法20条西日本

裁判原告団

本日、大阪高等裁判所第6民事部(裁判長・中本敏嗣)は、期間雇用社員8名が不合理な労働条件の是正を求めて日本郵便株式会社を提訴した事件の控訴審において、年末年始勤務手当・住居手当、を期間雇用社員には支給していないこと、さらに、有給の病気休暇・夏期冬期休暇を付与していないのは、不合理な格差であるとして、会社に対して、総額433万5292円の損害賠償を命じる判決を行った。

これは、2018年2月21日の大阪地裁判決、2018年12月13日の東京高裁判決を継承し、一歩前進させた勝利判決である。原判決では、格差是正を求めていた労働条件のうち、住居手当10割支給、年末年始勤務手当10割支給、扶養手当10割支給、

夏期冬期休暇は判断せず、有給の病気休暇は判断しなかった。今回控訴審においては、認められなかった手当の支給を求めることも、あらたに夏期・冬期休暇不付与に対する損害賠償、病気休暇不付与に対する損害賠償を請求してたたかってきた。

とくに、控訴審においては、原判決が不合理としなかった夏期年末手当(賞与)について、原告らと比較すべき正社員の夏期年末手当(賞与)の金額を実際に示した上で一般職の間では1.78から3.50倍のひらき、地域基幹職の間では2.60から6.94倍のひらきがあることを主張し、夏期年末手当が過去の功績を考慮する手当であるにもかかわらず余りにも大きな格差が生じていることを立証した。

これに対して、被告は、比較対照とされた一般職においても「長期雇用インセンティブを付与するため」「労働条件の相違は不合理ではなく、原判決で不合理であるとされた住居手当などについても取り消されるべきであると主張した。

本日の判決は、会社主張をしりぞけ、有給の病気休暇・夏期冬期休暇、不付与の損害賠償さらに年末年始勤務手当、一部の祝日給、住居手当の10割支給を認め、原告を前

進させる意義は大きい。一方で、扶養手当を認めなかったこと、雇用期間が5年以下契約社員の手当を認めないなどの後退面も併せ持つ判決となった。

この勝利判決は、8名の原告を先頭に、弁護団、郵政ユニオンが一致団結し、さらに地域の仲間の大きな支援によるものである。

もつとも、本判決は、夏期年末手当(賞与)について、不合理な格差であることを認めず、格差を是認するものであつて到底私たちは受け入れることはできない。この点について、私たちはあらためて格差是正を求めて上告する。

被告会社は、本判決を真摯に受け入れ、非正規社員と社員との労働条件の格差を是正するために、直ちに郵政ユニオンとの団体交渉を行うことを強く求めるものである。

以上。

以