

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員と希望者全員の正社員化を。

ぬれが、均等待遇

なくして差別！

ユニオンは労働法裁判に勝利した！

ただかみの成果を生かす!

郵政ユニオンが労契法20条に基づき、非正規組合員188人への手当等の支払いを求める要求書を提出

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. 3989
19年9月10日(火)
Tel/Fax 095-828-1953

おはよう
ございます。

郵政ユニオンは、日本郵便とゆうちょ銀行2社に対し、「労働契約法20条に基づき、手当等の支払いを求める要求書」を8月20日、提出しました。

この要求は、東京・大阪高裁判決で20条に違反し、不法行為と認定された手当と休暇の損害賠償の効力が、東西11人の原告にしか及ばないことから、原告らと同様に働く非正規労働者にも損害賠償の支払いを求めたものです。

判決では法律上の時効は3年の枠のなかですが、経営判断としてそれを上回ることは妨げないものであり、20条が施行された2013年4月からの損害分の支払いを求めました。

今回の要求書提出で最も特徴的なことは、郵政ユニオンに所属する非正規の組合員188人(日本郵便187人、ゆうちょ銀行1人)の名前を記載し、それぞれ住居手当、年末年始勤務手当、扶養手当、夏期・冬期休暇及

労働契約法20条に基づき、手当等の支払いを求める要求書

郵政労働契約法20条裁判において東京高裁判決(2018年12月13日)は住居手当と年末年始手当について10割支給を、有給の病気休暇についても不合理な格差として損害賠償を認めました。また、大阪高裁判決(2019年1月24日)では住居手当は10割支給、新たに雇用期間5年超という「基準」で年末年始勤務手当は10割支給、夏期・冬期休暇及び有給の病気休暇は損害賠償を認め、さらに祝日給は年始の「祝日に準じる日(2日間)」の祝日割増賃金を認めました。(中略)

郵政ユニオンは下記のとおり要求書を提出しますので、誠意ある回答を早期に求めます。

- 1 住居手当は正社員と同額を遡って支払うこと
- 2 年末年始勤務手当は正社員と同額を遡って支払うこと
- 3 夏期・冬期休暇(各3日間)の賃金相当額を遡って支払うこと
- 4 年始の祝日に準じる日に出勤した祝日割増賃金を遡って支払うこと
- 5 病気休暇は勤務実績を調査し、病気休暇と認められるものは有給による病気休暇とし、賃金相当額を遡って支払うこと
- 6 扶養手当は正社員と同額を遡って支払うこと
- 7 賞与(夏期・年末手当)は正社員との支給月数の相違による差額分を支払うこと
- 8 上記の要求の請求額は請求期間中に在職し、すでに退職した時給制契約社員及び月給制契約社員(アソシエイト社員を含む)にも支払うこと

び病気休暇の賃金相当額、祝日割増賃金、賞与の差額の支払いを求めたこととです。



20条裁判というたかみの成果を活かすというくみははじまりました。しかし、残念ながら会社

がこの要求に対し、誠意を持って応えてくるとは決して思えません。地裁及び高裁時の2回の要求に対しても「要求には応じられない」と回答してきました。

今回、要求書の提出と合わせて、2会社に対し、差額及び損害の支払いを求める催告書を内容証明で郵送しました。催告書は「裁判上の請求」を前提に、損害賠償請求の消滅時効3年を停止するためのものです。

組合要求に全く前進がない場合は、6ヶ月以内に新たな20条裁判第

二次提訴のとりくみを予定しています。

多くの皆さん、このとりくみに注目してください。そして、ご支援をお願いします。

(支える会ニュース 28号より転載)



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-海江田, 2集-向井, 3集-山田, ゆうちょ銀-上筋,