

未来

郵政産業ユニオン
PIWU
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. 4103
20年11月17日(火)
Tel・Fax 095-828-1953

正社員並みの待遇を

おはようございます。
新型コロナウイルスの感染拡大が続いています。長崎は落ち着いていますが油断はできません。感染予防はしっかり行いましょう。

本日、郵政ユニオン集団訴訟（以下集団訴訟）長崎訴訟の進行協議が行われます。

支部組合員4名が、2月18日に長崎地裁に提訴し2回の公判を経ての今回の進行協議となりました。

支部組合員4名を含む集団訴訟は、先行してたかわれた郵政労契法20条裁判（東・西日本）の原告と同じ手当や休暇を請求しています。（集団訴訟では寒冷地手当も請求）

10月15日に、郵政20条裁判（東西と佐賀裁判）の最高裁判決が出

され、司法による方向性が示されました。最高裁判決は判例の基準となるわけですから、同様の手当や休暇を請求している集団訴訟も同じ判決が出る可能性が高くなります。



最高裁判決では住居手当、扶養手当、年末年始手当、夏期冬期休暇、年始（1月2日、3日）の祝日休、有給の病気休暇を勝ち取りました。

2014年に郵政労契法20条裁判を提訴し地裁、高裁と判決が出る中、会社も訴訟リスクに対応するため就業規則を改訂してきています。現在の就業規則で付与されている休暇や支給されている手当は表の通りです。

アソシエイト社員（無期雇用）には正社員と同額ではありませんが扶養

手当が支給され、夏期冬期休暇もそれぞれ1日付与されています。

休暇付与、手当支給状況

	地域基幹職	一般職	アソシエイト社員	期間雇用社員
住居手当	○	※1×	×	×
扶養手当	○	○	△(正社員の約8割)	×
※2 年末年始勤務手当	○	○	△(正社員の8割4000円)	△(正社員の8割4000円)
夏期冬期休暇	○	○	△(正社員の三分の一)	×
1月2、3日の祝日給	○	○	×	×
有給の病気休暇	○	○	×	×

※1 現在支給対象者の経過措置期間は2028年3月31日まで

※2 年末年始手当の年末手当は廃止で年始手当のみ



そして、今後です。154名が原告となっている集団訴訟の早期解決はもちろんですが低待遇で苦しんでいる他の非正規

今回の最高裁判決でこの6つの手当や休暇は期間の定めを理由に不合理(差をつける)があつてはならないとの判決が出たのです。この判決の趣旨から行けば、アソシエイト社員になつていない期間雇用社員にも、手当や休暇に差をつけてはならない事になります。

しかし、勤続5年未満の期間雇用社員には扶養手当は支給されず、夏期冬期休暇も付与されません。労働契約法20条とは同じ仕事をしていれば、期間の定めがある有期契約と定めがない無期契約とで不合理があつてはならないという法律です。

労働契約法20条とは同じ仕事をしていれば、期間の定めがある有期契約と定めがない無期契約とで不合理があつてはならないという法律です。

社員の為にもこの判決を波及させていかなければなりません。その為にも就業規則を正社員と同じに改訂するように会社に要求していかねばなりません。会社と多数派労組は合意の上で一般職の住居手当を廃止しました。今度は地域基幹職を含む正社員の生活関連手当も廃止し、基本給に組み込むとの噂もあります。

職場では正社員の待遇が下がるのは、20条裁判を提訴したからだとの意見もあります。しかし20条裁判が悪いわけではなく、会社の施策に反対しない多数派労組の責任でもあります。かんぽの不適正営業、ゆうちょの不正口座と郵政は不祥事続きで今度はまた「正社員の待遇を下げて同一労働同一賃金を実現」となればまた世間から批判をあびるようになります。

「すべてはお客様のために」の前にそのサービスを提供するための社員のためにも非正規社員の待遇改善は不可欠です。

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-海江田, 2集-向井, 3集-山田, 支部・分会の役員へ。

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を主眼の正社員化を。

ゆえに、均等待遇、なせぬ差別！ ユニオンは労契法裁判に勝利を！