

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. 4254
22年6月3日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

郵政労契法20条集団訴訟 最高裁判決をもとに和解に大きく前進



おはようございます。
先日の「未来」では「労契法20条最高裁判決を踏まえた労働条件の見直し」について、会社との交渉状況などについて報告しました。
何度かこの紙面で報告していますが、この見直し提案の基本となるのは、一昨年10月15日最高裁が、住居手当・扶養手当・年末年始手当・年始の祝日給・夏期冬期休暇・有給の病気休暇について格差があると認めた勝利判決です。

しかし判決は地位確認については認めなかったため、是正内容は原告の過去分にとどまり、郵政全体の期間雇用社員に波及するものとはなっていませんでした。

郵政ユニオンはこれらの判決を踏まえた処遇改善を最高裁判決前から会社側に強く要求しましたが、応じる姿勢を見せなかつたために2020年2月14日(長崎は18日)に郵政ユニオンに所属する154名の非正規社員が集団で提訴しました。これが「郵政ユニオン集団訴訟」です。

この集団訴訟では、長崎訴訟及び四国訴訟が全員、さらに福岡訴訟及び中国訴訟が一部和解し、これまで原告153人中24人が和解しています。

早期和解の背景には2020年10月15日の最高裁判決があり、残りの5地裁、原告129人の和解をめぐる協議は東京地裁の和解案を軸にこの間、進められてきました。原告、被告双方から和解に対する意見が提出され、協議が行われてきました。そし

て、被告側から「原告らの回答を踏まえた被告の集団訴訟全体での和解に関する意見」が4月5日、各訴訟で提出されました。



被告・会社和解案に対する郵政ユニオン本部の見解

本部は被告・会社側の和解案を検討し、「会社及び裁判所の和解案に忠じることを決めました。和解案を検討する前提として、昨年9月に会社は最高裁判決を踏まえた労働条件の見直し案を提案してきました。しかし、その内容は勝利した最高裁判決に背を向ける見直し提案であり、本部は「見直し反対」のビラを作成し、全国的な宣伝活動を展開しました。私たちの取り組みで提案内容を知ることとなつ

た郵政労働者の怒りに加え、社会的な批判が高まる中で会社は

★年始期間の祝日給については12月20日に最高裁判決に基づく見直しを再提案し、今年の年始期間から非正規社員にも祝日給(35/100の祝日割増賃金)が支給されました。

★無期転換したアソシエイト社員(非正規)に對して1年度あたり30日、勤続10年以上で60日、有給の病気休暇を付与する(制度はすでに5月1日からスタート)と再度の提案を行わざるを得ませんでした。

20条裁判の目的は手当てと休暇の不法行為に基づく損害賠償を勝ちとるとともに、勝利した判決を武器に「違法」とされた制度を改正し、一歩でも二歩でも不合理な格差を是正していくことです。年始期間の祝日給と有給の病気休暇の制度改正は最高裁判決に基づき勝ちとった成果に他なりません。

制度改正の成果は、裁判における勝利判決と一体のものであるというこ

とから今回の「和解に依る」判断になりました。



□全国の和解が大きく前進へ

集団訴訟は全国統一した裁判としてとりくまれていきます。5月12日の東日本訴訟を経て、全国の訴訟は和解に向けて大きく前進していくこととなります。

審理が継続する寒冷地手当(北海道訴訟 6人、東日本訴訟1人)、制度改定後の住居手当を除いて多くの原告が順次和解になると思います。集団訴訟は大きく動きました。しかし気を緩めることはできません。審理が継続する請求項目でも勝利判決を勝ちとつていかなければなりません。制度改定でも、提案が先送りとなった夏期・冬期休暇の見直しも予断を許しません。最後までご支援をお願いします。

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。

ゆれば、均等待遇。

なげう差別。

ユニオンは労契法裁判に勝利するまで。

