

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. 4366
'23年7月18日(火)
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。

正社員の待遇切り下げ 同一労働同一賃金と言えるのか？

新型コロナウイルスが5類となり、職場でもマスクの着用は個人の判断に委ねられています。感染者は増加傾向で「第9波に突入」との見方もあります。また、インフルエンザも流行しています。繁忙期でもありませんし、感染予防を怠らないようにしましょう。

山口市の病院に勤務する職員など9人が住宅手当など一部の手当が一方的に引き下げられたのは不当だとして、引き下げられた額の支払いを求めた裁判で、山口地方裁判所は5月24日、訴えを退けました。

この裁判は2021年1月山口市の済生会山口総合病院に勤務する職員などあわせて9人が、非正規雇用の職員への手当

を新たに創設するのに伴い、正規雇用の職員に支給していた住宅や扶養に関わる一部の手当を一方的に引き下げられたとして、引き下げ額あわせて6万9000円あまりを支払うよう求めていたものです。



2021年4月から全ての企業に「同一労働同一賃金」が適用されるようになりました。

前年の2020年10月15日の郵政労契法20条裁判の最高裁判決では、住居手当や扶養手当などを非正規社員に支給しないのは違法との勝利判決が出ました。

企業によっては同じ仕事をしている非正規社員に住居手当や扶養手当を支給しないのは違法状態の可能性がります。その為、非正規社員にも手当や休暇を付与する企業が増えてきています。

しかし、同一労働同一賃金は正規、非正規の格差を禁じるもので正社員の待遇を下げた格差を無くす企業も少なからずあります。

手当の引き下げは正規の労働者からすると、労働条件の不利益変更ということになり、不利益変更が認められるのは、基本的には労使の合意がある場合です。

しかし、合意がない場合でも、変更内容の周知が行き届き、かつ、変更が諸事情に照らして合理的である場合には、不利益変更が認められることになっていきます。

郵政の場合、会社とJP労組は労使の合意で「一般職の住居手当」と「正社員の年末手当」を廃止しました。また、23春闘に於いても「正社員の夏期冬期休暇の日数削減」に労使で合意しました。



政府が掲げる「同一労働同一賃金」は、本来、非正規の労働者の待遇を、正規の労働者並みの待遇に引き上げることを想定したものです。非正規の賃金を増やして経済成長につなげることが最大の狙いとして導入されました。正社員の手当や休暇を廃止して、非正規社員と待遇の格差を解消することは法の趣旨に反していると言えます。



て正規、非正規間の格差を解消する手法」を容認する初の司法判断が出ました。判決に影響を与えたかは分かりませんが「正規社員の待遇を引き下げて正規、非正規間の格差を解消する手法」の流れを創った会社とJP労組の責任は重いと思います。



職場の声

正式な周知はありませんが、アマゾンゆうパットの引き受けが再開されています。引き受けられるゆうパックは水やおむつ関係が多く、荷物は大きく、重いものばかりです。山、坂が多い長崎では、このような荷物は負担に拍車をかけるようなものです。夏に向けて水関係は更に増加すると見込まれます。繁忙期でもあり、現場からは不満の声しか聞こえません。



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全員の正社員化を。

ゆげ、均等待遇、なげん差別。

ユニオンは労契法裁判に勝利したぞ！