

表 1

10・15最高裁判決

	東日本	西日本	佐賀	10・15最高裁判決（声明より）
① 住居手当 （新一般職）	不合理・損害 賠償認める	不合理・損害 賠償認める	請求せず	会社が引っ越しを伴わない配置転換を命じる新一般職の正社員に支給する住居手当を有期雇用社員に支給しないことは、不合理な労働条件であるとした東京高裁、大阪高裁の判決について会社側上告を受理せず、この住居手当の格差の違法性も確定させた。
② 年末年始勤務手当	不合理・損害 賠償認める	不合理・損害 賠償認める	請求せず	郵便の業務を担当する正社員の給与を構成する特殊勤務手当の一つであり、「12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務した時に支給されるものであることからすると、同業務についての最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有する」とした。そして、年末年始勤務手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、これを支給することとした趣旨は、時給制契約社員にも妥当するものとし、不合理とした。
③ 扶養手当	請求せず	不合理・損害 賠償認める （原審再戻し）	請求せず	「扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的」によるものと考えられるとし、「本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な職務が見込まれるものであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当する」として、扶養手当の支払いを命じた。
④ 夏期冬期休暇	不合理 （原審再戻し）	不合理 （原審再戻し）	不合理・違法 （差額全額認容）	時給制契約社員に与えないことは不合理であるとする原審を是認した上で、1審原告らに損害があるとして、損害がないとした原審を破棄して、損害額を確定させるために原審に差し戻した。
⑤ 有給の病気	不合理・損害	不合理・損害	請求せず	正社員が長期にわたり継続して勤務する

休暇	賠償認める	害賠償認める		ことが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられるとし、この目的に照らせば、時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、その趣旨は妥当するとして、病気休暇について有休と無給の相違を設けることは不合理とした。
⑥ 祝日給、	×	年始期間は不合理・違法	請求せず	年始期間は不合理・違法

※一審原告らが求めた夏期・年末手当（夏期・年末賞与）の支給格差を不合理な格差ではないとした東京高裁及び大阪高裁の判決を是正しなかった。

表 2 郵政労契法 20 条裁判 請求項目整理表

手当・休暇	東日本追加訴訟 2019年9月19日	全国集団訴訟 2020年2月14・18日
住居手当	○	○
年末年始勤務手当	○	○
寒冷地手当	請求せず	○
扶養手当	○	○
夏期・冬期休暇	○	○
有給の病気休暇	○	○
早出勤務等手当	請求せず	請求せず
祝日給	○	○ *注2
夜間特別勤務手当	○	請求せず
夏期年末手当（賞与）	○	○
請求事項（計）	8	8

*注2 祝日割増賃金については（1月2日・3日）135/100を請求（集団訴訟）

表3 10・15最高裁判決後の被告会社の主張一覧

	不合理	不合理ではない
1 住居手当	制度改正前（平成30年9月30日まで） ○	制度改正後（平成30年10月1日以降）の部分 ✕
2 年末年始勤務手当	制度改正前 ○	制度改正後（平成30年10月1日以降）の部分について請求 ✕
3 夏期冬期休暇	制度改正後（平成30年10月1日以降） 郵便の業務を担当する正員で通算契約期間が5年以下である原告 ○	制度改正後（平成30年10月1日以降） 通算契約期間が5年を超える原告 ✕
4 祝日でない年始期間の勤務に対する祝日給について	35%部分に対応する祝日割増賃金が原告らに支給されないという相違が不合理であることは争わない。	
5 病気休暇について	（1）有給か無給かの相違の点 郵便の業務を担当する通算契約期間が5年を超える原告 ○ （2）病気休暇に係る損害額 1年度あたり10日分の限度 ○	（1）有給か無給かの相違の点について 通算契約期間が5年以下の原告は不合理ではない。 ✕ （2）病気休暇に係る損害額について 1年度あたり10日分の限度で認められるものである。これを超える部分は ✕
6 扶養手当について	郵便の業務を担当する、通算契約期間が5年を超える原告 ○	通算契約期間が5年以下の原告は不合理 ✕
7 夏期・年末手当		不合理ではない ✕
8 寒冷地手当		不合理ではない ✕
短時間勤務の期間雇用社員について	住居手当及び扶養手当に係る損害額については、当該短時間勤務社員の1週平均勤務時間の40時間に対する割合を乗じた金額 ○	

注：制度改正関連資料

(1) 各種手当や制度変更の提案13項(2018/05/21)平成30(2018)年10月1日実施

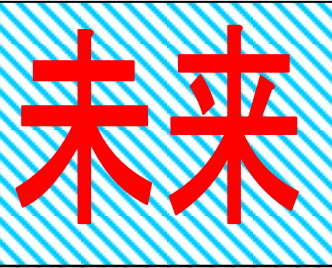
①一般職等の住居手当の廃止について、②寒冷地手当の見直しについて、③年末年始勤務手当の見直しについて、⑤アソシエイト社員への夏期・冬期休暇の新設について、⑥期間雇用社員への病気休暇制度の新設について

(2) 19春闘要求の回答(2019/03/15) 令和2(2020)年4月1日実施

扶養手当制度の見直し

郵政ユニオン集団訴訟 長崎訴訟和解成立

会社は「期間雇用社員の 待遇改善に努めることを表明」



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. 4139
21年4月6日(火)
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。
郵政ユニオン長崎中郵支部の組合員4名が原告となり、正社員との待遇に格差があるとして、日本郵便に手当や休暇の差額分を請求した「郵政ユニオン集団訴訟」の長崎訴訟が、3月30日付けで和解しました。



2014年に提訴した「東西労契法20条裁」の最高裁判決で、東京高裁・大阪高裁判決を上回る判決を勝ち取りました。この勝利判決で勝ち取った手当や休暇は「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」です。

長崎訴訟提訴日に開催した提訴前集会和その後の記者会見には、各新聞社やテレビ局も取材にきていて注目の高さがかうかがえました。

しかし、判決は「地位確認」については認めなかったため、是正内容が原告の過去分にとどまり、郵政全体の非正規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てきましたが、応じる姿勢を見せませんでした。その為

長崎訴訟の進行状況です。第1回口頭弁論が、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で2回延期され、6月23日ようやく開廷されました。口頭弁論では、原告を代表して原田組合員が意見陳述を行いました。

2020年2月14日(長崎は18日)、郵政ユニオンの組合員である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。

その後、4回の進行協議を重ね3月30日の和解に至りました。原告は今回の裁判を提訴するにあたり、「自分たちの過去の請求だけではなく、同じような待遇で頑張っている仲間たちの待遇改善につなげるために立ち上がった」と言っています。

原告は、進行協議の中でも、この思いに特にこだわりました。そういった意味でも「被告(日本郵便)は期間雇用社員の待遇改善に努めることを表明する」を、和解の条件として表明させたのは大きな成果だと思っています。



長崎訴訟の和解については、今週記者会見を予定しています。先日、そ

の記者会見の申し込みを行ったところ各報道各社から和解の記事を掲載したいと申し出があり、4月3日に報道各社の紙面に掲載されました。



支部の予想以上の注目度の高さで、少し驚いています。全国7地裁で提訴した「郵政ユニオン集団訴訟」は、長崎訴訟が全国で最初の和解成立となりました。他の地裁でも早期の和解に向け協議を重ねています。

長崎訴訟の和解は成立しましたが、格差は依然残ったままです。特に2018年10月の人事制度改定後の格差(例、扶養手当や年始手当の支給は正社員の8割など)は、あえて格差を残したものであり、許せるものではありません。最高裁判決を制度改正などに反映させるたかいは、これからも続きます。今後皆さんのご支援ご協力をお願いします。

仲間に競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。
期間雇用社員、非正規社員、正社員化を。
めげず、均等待遇、なごう差別！ ユニオンは労働法裁判に勝利するぞ！

長崎訴訟和解記者会見 「非正規社員全体の待遇改善」を強く訴える！！

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. 4140
21年4月9日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。

昨日、午前10時より郵政ユニオン集団訴訟長崎訴訟の和解記者会見を長崎県庁で、行いました。会見には原告3名、中川弁護士と支部3役が出席しました。

記者会見には長崎新聞をはじめ5社、テレビ局もNHKなど4局が参加。この問題に対する関心の高さがうかがえました。

会見はまず、長崎訴訟和解について中川弁護士が説明。次に原告を代表して原田支部執行委員が「私たちが何故会社に対して訴えを起こしたのか」と言うと、2020年4月14日の意見陳述で述べた様に全国で働く20万の非正規の仲間の待遇改善の為です。単なる過去分請求の裁判と違って

いる者は一人もいません。そういう意味で、念願であった和解条項に被告は、期間雇用社員の待遇改善に真摯に努めることを表明すると加えさせることができたのは大きな成果だと思つています。」と訴えました。



長崎訴訟の和解にあたってのコメント

日本郵便における有期契約社員と正社員の格差是正を求める全国集団訴訟・長崎訴訟が、2021年3月30日に長崎地方裁判所で和解が成立しました。

全国集団訴訟は郵政ユニオンに所属する全国154人の非正規社員が原告となって、全国7地裁で労働契約法20条に基づく労働条件の格差是正を求める裁判を一斉に提訴したたかひであり、今回の長崎訴訟における和解は全国集団訴訟では初めての和解となりました。

労働契約法20条裁判は、正社員との間にある不合理な格差に対し損害賠償と地位確認を求め郵政ユニオンの組合員11人が2014年5月東京地裁、同年6月大阪地裁に提訴し裁判闘争を展開してきました。2020年10月15日最高裁は、年末年始勤務手当、住居手当、扶養手当、有期の病気休暇、夏期・冬期休暇、年始期間の祝日割増賃金が正社員にあって期間雇用社員にないのは不合理であり損害賠償を認める判決を下しました。

最高裁判決を受けて日本郵便の衣川社長は、「この問題の重要性に鑑みて、当該判決の内容や政府の指針を踏まえて速やかに労使交渉を進め、必要な制度改正について適切に取り組んでまいりたい」とのコメントを発表しましたが、日本郵便から最高裁判決に沿った形での制度改正提案は行われていません。こうした中において、今回の和解成立は、他の集団訴訟におけるたかひの先駆けとなるのです。

特に、和解条項6において「期間雇用社員の待遇改善に真摯に努めることを表明する」とした和解に合意した意義は大きく、日本郵便は制度改正にあたっては「低く劣悪な労働条件に抑えられている非正規社員の処遇を引き上げる」方向で処遇改善を行うことが常に求められることとなります。

郵政ユニオンは長崎訴訟の勝利和解を6地裁でのたかひに広げ、年収格差の最大の要因となっている賞与や退職金などを是正させるとともに、全国で2100万人とも言われている非正規雇用で働く労働者の処遇改善につながる運動を展開していく決意です。

2021年4月6日
郵政産業労働者ユニオン
中央執行委員長 日巻直映

マスコミ各社からの質疑に答えた後、日巻中央本部委員長のコメントを高口支部長が代読し終了しました。

昨日の記者会見では、長崎原告団としては、和解条項として「期間雇用社員の待遇改善」を入れさせることで、原告個人の補填ではなく、非正規社員全体の待遇改善に繋

げる事を成果として求めたと報告し、裁判の成果は十分にアピール出来たと思ひます。



余談ですが、会見後の取材では、記者に『不祥事続き（かんぽ問題や特定郵便局長の横領）で、叩かれている日本郵政から「社員の待遇改善に努めている会社」とアピールする場を与えてくれた、と感謝状が来るかも知れない』と言ったら苦笑されました（笑い）。



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。