

第 2 号

2012年
5月19日

支える会会報

「スキル裁判を支える会」

【連絡先】

兵庫県姫路市西中島 208-4-201

NPO法人

ゆうせい非正規労働センター

079-222-0738

E-Mail mail@usay-npo.org

「スキル裁判を支える会」第2回総会開催

日 時： 2012年6月3日 (日) 13時30分

場 所： 市民交流センターひがしよどがわ 403号室

【 講 演 】

小野順子弁護士

＝豊中スキル裁判の争点と意義＝

- 活動報告・活動方針提起
- スキル裁判の問題点と要求
- 各原告からの裁判経過報告と決意



皆様におかれましてはご健勝のこととお慶び申し上げます。

早いもので昨年の「支える会」の結成から一年が経過し、裁判も双方の主張が明らかになってきています。

このスキル裁判は、時給制契約社員の「基礎評価」と「スキル評価」を「連動」させ、スキルAランクの評価項目にある「他の時給制契約社員等に対して、指示・指導ができる」を「正確かつ迅速にできるまでに至っていない」として、「習熟有」を「習熟無」にして大幅に賃金を減額しました。この「連動」によってもたらす大幅な賃金ダウンは、そのダウンされる金額の大きさを含め、あまりにも理不尽で納付できるものではないと提訴に立ち上がりました。

今回の賃金ダウンにつながった「基礎評価」と「スキル評価」の「連動」は、2010年10月契約更新時から突如として実施されたものであり、それ以前においては、「遅刻」や「交通事故」で「習熟無」とされることはなく、「A習熟有」は継続されてきていました。

宅配事業統合の失敗により、大きな「赤字」を作り出した経営者の責任をまったくとろうとせず、労働者にその「赤字」の責任を押しつけようとする「経費節減施策」の一環として「連動」が強行実施されたことは明らかであり絶対に許すことはできません。

皆様方には裁判傍聴などご支援を頂いているところではありますが「スキル裁判を支える会」第二回総会を開催しますので皆様のご参加をお願いします。
(支える会事務局長 小田 諭)

次 回 裁 判

《大阪地方裁判所》

○城東、豊中両裁判同日開催

6月21日 (木)

城東 16時 708号

豊中 16時30分 608号

○宝塚裁判 (非公開)

6月26日 (火)

ご支援ありがとうございます

豊中支店 石澤 浩

いつものご支援ご協力大変ありがとうございます。

4月19日 原告側第2回目の口頭弁論が実施され、今回は2月24日被告側より提出された準備書面に対する、原告側よりの反論、意見書を提出しました。

今回2回目の原告準備書面では、新たに下記の項目を追加し、従来よりの主張についても内容を追加し、原告第2準備書面として提出しました。

不可能とも言える勤務実態を、懲戒処分を威嚇力として配達現場社員に強いている。本件事故を惹起した原因の一つである。

豊中支店では“ゆうパック”の当日配達を20時まで受付して、配達員に交付する為、21時までの配達可能時間が60分を切ってしまう、時間内に配達可能数量を超えてしまう傾向が常態化し

ている。

指定時間帯前での配達、遅れは厳禁されており、もし、時間不遵守をした場合は、即、処分対象とされます。

この様な“ゆうパック”の業務課題を把握、改善しようとしなない被告側の体質は問題です。

今回のスキル裁判の場では、組織としてなすべきことをせず、現場に全ての責任を負わず、業務運行姿勢は組織全般に蔓延しており、余りも無責任なことです。この様な現場の一事例も公にして、組織の認識を少しだけでも変える様、刺激を与えたいと考えます。

詳細な報告ができず申し訳ございませんが、今後ともご支援、ご協力よろしくお願い申し上げます、



宝塚支店 A

会員の皆様には裁判傍聴に足を運んでいただきまして、心より感謝申し上げます。

さて、私の裁判ですが、法廷での1回目以降、非公開の弁論手続が続いています。そこで今回は弁論手続についてお話ししたいと思います。

弁論手続法廷ではなく別室で、裁判官と当事者のみで行われます。部屋の中央には円卓と背もたれ椅子が7脚ほどあり、出入り口脇には腰掛が2～3個おいてあります。手続は裁判官1名、私と代理人、会社側代理人2～3人、近畿支社の担当者2～3人の、だいたいいつも7名程度で進められます。7名のうち中央テーブルにつくのは、裁判官、私と代理人、会社側代理人です。

法廷とは異なり、裁判官や会社側代理人との距離が近いせいか、何か打ち合わせでもしているように感じられることもあり、また、回を重ねる毎

に裁判官との距離が少しずつ縮まっていくようにさえ感じることもあります。

前回の手続（4月24日）で、少し驚いた事がありました。私が問題としていることは、①遅刻による処分、②遅刻によりスキル評価を下げられた結果、時給額が減額されたこと、③評価シートについての3点です。このうち②と③の評価制度に関しては、一般的な査定とは異なる独特の制度で、分かりにくく容易には理解してもらえません。ですから、私の訴えをどれだけ裁判官が理解してくれているのか、常に心配と不安を抱えています。

4月24日の手続以前に第3準備書面を提出していたのですが、その中で評価に関して「A習熟度有」とするところを謝って「C習熟度有」としてしまった箇所がありました。その間違いを裁判官から指摘されたのです。これには代理人も私も

少々驚きました。嬉しい驚きでした。

次回6月26日は、やはり手続で非公開ですが、6月21日には2つの裁判が法廷で開かれます。

傍聴者が支援者の方でうまっていると心強くもあり、できるだけ多くの方に傍聴していただきたいと願います。どうぞよろしくお願い申し上げます。



大阪城東支店 (郵政ユニオン大阪城東支部)

「赤字、赤字」と耳にタコができるほど職場で聞かされてきました。その赤字の原因が宅配統合の失敗にあることは周知の事実です。

その赤字の責任を取らない経営陣、正社員に赤字補填のためのボーナス大幅カットを2年連続で行っていますが、真っ先に補填の犠牲になったのは期間社員です。

一昨年より評価賃金制度を悪用した賃下げが近畿支社管内で行われました。評価賃金の中で最も加算給の高いA有期間社員に狙いを定め賃金抑制を行ってきました。評価制度悪用の仕組みは、基礎評価とスキル評価の連動です。本来、別々の評価でなければならないのに、例えば「遅刻をしたから他の契約社員に指示指導ができない」と無理からなこじつけで、最高で時給210円をカットしました。遅刻については基礎評価の項目で、それまでは時給10円のカットでした。

郵政ユニオン城東支部では、山本さん、黒田さんの2名の組合員が評価期間中にたった1回、20分の遅刻をしたことをもって時給を210円カットされました。郵便事業大阪城東支店で、同様に時給210円をカットされた期間社員は彼らだけではありません。そして今も連動による賃金カットが行われています。その賃金カットを指示



しているのが近畿支社です。一昨年2月に近畿支社は『人事評価ニュース』と題した管理者限りの文書を各支店に発しています。そこには、連動による賃金カットを行うよう記載されています。

黙って泣き寝入りでは会社の思惑!! 昨年8月9日、山本さん、黒田さんは大阪地裁に提訴し、

スキル裁判に立ち上がりました。マスコミも注目し「遅刻1回で時給210円の減額は違法」と彼らを取り上げています。昨年9月22日の第1回公判から今年4月19日の第6回公判において、原告側主張、被告側主張で争点もほぼ見えてきました。被告側は、契約更新をしているのだから減額に同意していると主張するが、原告らは、苦情処理申し立てを行っており同意はしていないし、基礎評価とスキル評価は本来別評価で連動できるという規定もなく、本社も郵政ユニオンの要求に対し「基礎評価とスキル評価は別評価である」と回答しています。

次回公判は6月21日16時です。終了後、裁判進行について協議することになり、いよいよ証人尋問に入っていくと思われます。多くの仲間の皆さんの傍聴支援をお願いします。

「スキル裁判を支える会」会員加入をお願いいたします

●会費

- (年会費 4月1日～3月31日)
- ・個人会費 (一口 1,000円)
- ・団体会費 (一口 2,000円)

●郵便振替口座

- ・口座名 「スキル裁判を支える会」
- ・口座番号
00980-2-328113

スキル裁判主張要旨 (1)

スキル裁判で私たちが求めている基本的な主張は、「基礎評価」が遅刻や交通事故の処分などで「できていない(△)」とされ、それに「連動」して、資格給＝スキル評価の「A習熟有」が「習熟無」とされることの不法・不当性です。

そして、その「連動の不当性」を基本にしつつ、労働条件の不利益変更における社員周知や労働組合との協議のあり方、評価者による恣意的判断、等々、さまざまな問題を追及し、その是正を求めています。

今回から順次、問題点についての私たちの主張を掲載し、皆さんからのご意見もいただきたいと考えております。

●「連動」は 評価制度の基本に関わる問題

今回東京の仲間の皆さんから、温かいご支援をいただきました。

それは、東京で「基礎評価」が△でもスキルは「A習熟有」が継続していることを立証できる二人の期間雇用社員の方の「スキル認定書」を送付いただき、それを裁判の証拠資料として提出することができたことです。

会社の評価制度の設計そのものから見ても、「社員としての基本的事項についての評価」である「基礎評価」と、「職務の広さとその習熟度の評価」である「資格給＝スキル評価」とは、まったく別個の評価として設定されています。

そのことは、郵政ユニオンに対する本社の回答の中で「遅刻は基礎評価で評価されるべきであり、そのことだけをもって期間雇用社員への指示・指導ができるを△にすることはしない。」としていることでも明らかです。

そして、今回提出していただいた東京の期間雇用社員の「スキル認定書」でも「連動」させていないことが明らかとなっています。

●「連動」の支社判断実施は正当か？

以上のように、「基礎評価」と「スキル評価」の「連動」は、会社の評価制度の基本設計からも不当であることは明らかです。

さらに、期間雇用社員賃金のあり方からも不当であ

ると言えます。

期間雇用社員賃金の基本給は、最低賃金が基本になり、地域別に設定されている「基本給加算額」がプラスされ決定されます。

最低賃金の地域別賃金額や甲地・乙地の設定にはさまざまな問題がありますが、しかし、それは法律等で決められたもので、それを基本に賃金が決定され地域によって賃金格差が設定されていることには一定の根拠があるといえます。

また、地域の雇用状況によって賃金差が出ることも一定の整合性があるともいえるでしょう。

しかし、「加算給」(基礎評価+資格給)は、会社の評価制度として設定されたものであり、「基礎評価」は10項目の○・△で支給の有無が決定され、「資格給」＝「スキル評価」は内務・外務、仕事内容(担務)、仕事の習熟度合い等によって支給額が決められています。

確かに、仕事内容等によって、「基本モデル」の各ランクの評価対象項目を各支店等で見直すことはあり得ます。しかしそれは、制度の基本枠内で、ランクの額は変更されず、評価対象の項目等に限定されているものです。

これらのことから判断しても、「加算給」については地域で決定するものではなく、同じ会社で同じ仕事をしている期間雇用社員は、当然にも同じ評価基準によって金額が決定されなければなりません。東京や近畿でまったく別の評価制度が適用されることはあってはなりません。

「基礎評価」と「スキル評価」の「連動」は、地域によってまったく別の評価制度が実施されていることになります。

しかも、評価給としての「加算給」においては、同じ仕事をし、同じように「基礎評価」で△とされている期間雇用社員の賃金が、最大で時給200円もの差がつくことはあってはならないことです。

東京で、たとえ基礎評価が△にされても、スキル評価の習熟は「有」が継続されている制度の基本が、全国的に適用されるべきで、近畿支社の「連動」は制度としても許されない施策です。

65歳解雇撤回裁判

★6月6日 午前10時

★東京地裁 527号法廷