PIWU
郵政産業ユニオン

発行所　〒170―0012　東京都豊島区上池袋２-34-２
ＴＥＬ　03(5974)0816　ＦＡＸ　03(5974)0861
http://www.piwu.org　mail@piwu.org
発行責任者　廣岡　元穂

〈購読料〉１部250円（送料共）　年間2500円
郵便振替口座　00120―５―120809
（組合員の購読料は組合費の中に含む）

萩原雇い止め裁判

上告棄却で確定

裁判勝利で職場復帰へ

勝利判決にホッとした

民営化以前は岡山中央郵便局で非常勤職員として、また、民営化後は郵便事業会社の期間雇用社員として約5年間のわたり郵便配達に従事してきた萩原和也さんは2008年2月27日、「過去4回交通事故を起こしている」ことを主な理由とし「解雇予告」を突然、会社から通告された。この不当な解雇に対し、撤回を求めていた裁判は、岡山支店を中心に全国の多くの仲間の激励に支えられながら4年半にわたりたたかわれ、先月14日に全面勝利判決が確定した。

一審敗訴を高裁覆す

第一審の岡山地裁は、①公社から民間会社になることにともない萩原さんの雇用期間は民間会社となって以降の6ヶ月間のみであり、雇用が継続しているとは言えない②雇用が反復継続しているといえず、解雇権濫用の法理は適用されない―として解雇＝雇い止めを認める不当な判決を言い渡しました。

たたかいは高裁に移り、広島高裁岡山支部は2011年2月17日、会社側主張をほぼ全面的に退けて「雇い止め正当」とした地裁判決を変更し、萩原さんの「雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する」として、雇い止めを認めない画期的な判決を下しました。

解雇権の濫用と認定

高裁判決は、公務員と民間会社の雇用関係の違いを認めつつも、正社員を含め年休や賃金の継続（期間雇用社員の場合はスキルの継続）など労働条件がすべて継続された実態や、自らの事情等によって自主的に退職しない限り、ほとんどの期間雇用社員が公社時代を含めて雇用が継続されている実態を重視しました。

萩原さんの場合も、雇用契約更新回数は公社時代から13回、雇用期間も4年10ヵ月余に及んでいるとし、雇用が反復継続していたことを認め、解雇権濫用の法理が適用されると認定しました。さらに、その解雇権濫用の法理に照らした場合、萩原さんを「雇い止め」する正当な理由は見当たらず、雇い止めは不当との判決が下りました。

歯止めかける判決

会社は、高裁判決を不服として最高裁へ上告しましたが、最高裁は2012年9月14日、上告を不受理としました。これにより高裁勝利判決が確定し、萩原さんの全面勝利が実現しました。

全国で期間雇用社員への解雇・雇い止めが吹き荒れるなか、今回の裁判勝利は安易な雇い止めに歯止めをかける画期的なものといえます。また、この裁判勝利は郵政にとどまらず、今日1834万人（全雇用労働者の36％）に達する日本の非正規雇用労働者にとっても、不当な雇い止めにおびえることなく安心して働き続けられることを保障する大きな勝利といえます。萩原裁判の全面勝利判決を踏まえ、非正規社員に対する雇い止めや労働条件の不利益変更を許さないとりくみをさらに強めましょう。

裁判の報告集会には多くの支援者がかけつけた

10月１日、２社統合に際してのアピール

本日、郵便局株式会社と郵便事業株式会社が統合し、日本郵便株式会社がスタートする。

この間、私たちは郵政民営・分社化の見直しを求め、とりわけ、①金融・通信のユニバーサルサービスの確立、②３事業一体の事業運営、③５分社化の１社体制への見直し、④政府持ち株100％を含めた公的な事業体への見直しを行なうよう、郵政改革関連法案の成立をめざしてきた。

今回成立した郵政民営化改正法は、「郵政民営化」の定義を見直し、日本郵政株式会社ならびに日本郵便株式会社に対する貯金、保険のユニバーサルサービスの義務化などを盛り込んでいる。

また、「郵政事業の実施に当たっては、その公益性及び地域性が十分に発揮されるようにするものとする」ことが条文に盛り込まれるなど、一定の前進面は評価するものである。その反面、①金融２社の株式の完全処分、②金融２社についてはユニバーサルサービスの提供義務の規定なし、③分社化の維持など金融・通信のユニバーサルサービスを担保できないなど重大な弱点を持っている。

日本郵政及びグループ各社が郵政民営化改正法の主旨をしっかり認識し、自らの使命を果たして社会的企業として歩み出すことが求められている。郵政産業ユニオンは、２社統合を契機に金融・通信サービスの拡充を求め、引き続き事業の公共的再生を追求していくものである。

また、参議院の総務委員会で「郵政三事業において、サービスの公共性にふさわしい企業モラル及び雇用モラルが遵守されるよう努めるべきこと」が附帯決議されている。

郵政産業ユニオンは、日本郵政及びグループ各社が法令を順守し、あらゆる争議の全面的な解決を行なうとともにサービス労働、パワハラ、セクハラを無くすことを要求する。

また、劣悪な労働環境が強いられている非正規社員の正社員化と均等待遇など待遇改善をはかることを強く求めるものである。

2012年10月１日

郵政産業労働者ユニオン中央本部

ポスト

「して見せて言って聞かせてさせてみる」―これは、江戸中期の名君、上杉鷹山の言葉▼鷹山は藩財政の6倍の借金を返済し藩を立て直した。彼の政策は質素倹約。地場産業の振興が基本だったが、何よりも自分がまず質素な食事と着物で生活費を7分の1に減らし模範を示した。それから「大倹約令」を出し、身分を問わず武士にも農作業をさせたので、領民から信頼され改革は成功した▼郵政グループの幹部たちは、役員報酬の一部を返上したものの、社員にはボーナスカットや〝自爆営業〟を強要しながら、平気な顔で莫大な報酬をもらったまま。今度の統合会社の社長は「社員の不慣れで…」発言のあの人。宅配統合を強行して1050億円の大赤字を出した当時の社長は、大した責任も取らずに辞めてしまった▼今からでも遅くない。現在の報酬を7分の1にして、辞めた元社長も含め幹部みんなで1050億円を返済したらどう？大赤字を作って、経営責任はもうおしまいだなんて、社員との信頼関係は生まれません。冒頭の上杉鷹山の言葉を幹部のみなさんにぜひ学んでほしい。　近畿・宮