

支える会ニュース

〒170-0012 東京都豊島区上池袋 2-34-2
TEL 03-5974-0816 FAX 03-5974-0861
e-mail: sasaerukai@20jyosaiban.net
<http://www.20jyosaiban.net/>
郵便振替 00170-7-386997 郵政 20 条裁判を支える会

西日本 20 条大阪高裁判決

地裁判決よりあらたに病気・夏期冬期休暇の 損害賠償、一部祝日給支払いを命じる！！

西日本裁判の控訴審判決が 1 月 24 日、大阪高裁判決で言い渡されました。この日、郵政ユニオン近畿地本は早朝から各局朝日配布行動をとりにくみ、さらに正午からは高裁前集会を開催しました。判決は中本敏嗣裁判長が「判決理由の要旨」を読み上げる形で進行し、労働条件の相違について具体的に次のような判断を行いました。

<判決理由の要旨から>

- (1) 外務業務手当、郵便外務業務精通手当の不支給は、不合理と認められない。
- (2) 年末年始勤務手当は、雇用継続が 5 年以上の契約社員への不支給は、不合理である。
- (3) 早出勤手当の不支給は、不合理と認められない。
- (4) 祝日給は、1 月 2 日、3 日勤務に対しては雇用継続が 5 年以上の契約社員への不支給は不合理である。
- (5) 夏期年末手当については、不合理でない。
- (6) 住居手当は、原審同様に不支給は、不合理である。
- (7) 扶養手当の不支給は、不合理ではない。
- (8) 夏期冬期休暇、病気休暇については、雇用継続が 5 年以上の契約社員への不付与は不合理である。

判決は、地位確認請求及び差額賃金請求については退けつつ、損害賠償の容認額として一審を上回る約 43 3 3 万の支払いを命じました。

◆地裁判決と対比しての前進と後退

判決では、昨年 2 月の大阪地裁判決で勝ちとった住居手当は 10 割支給を維持し、一部祝日給の不支給や夏期・冬期休暇、病気休暇の不付与は雇用継続 5 年という限定を加えつつも不合理と判断したことは地裁判決から一歩前進したものになりました。

一方で、地裁判決では年末年始勤務手当について 10 割支給としていたものを雇用継続 5 年以上に限定したこと、さらに扶養手当については不合理ではないと判断したことは地裁判決からの後退であり、認めることはできません。





◆年末年始勤務手当の勤続5年支給の問題点

地裁判決では手当の本質は「繁忙期である年末年始に業務に従事したことに着目して支給される」ことであり、この性質は契約社員も同様に妥当するとしました。しかし、高裁判決は雇用期間の長短を問わず不合理と認めた地裁判決と異なり、不合理の認定を雇用継続が5年以上と限定しました。契約社員については「短期雇用を前提とし、柔軟に労働力を補充するための雇用区分」だと法律の趣旨にも反する理屈で格差を容認しました。さらに、契約社員の年間退職者数や「有為な人材の長期的な確保」、「労使協議」等の事情を「相応の重みのあるその他の事情」として不合理ではない、と判断しました。契約更新した時給制契約社員は「年末年始の期間に必要な労働力を補充・確保するための臨時的な労働力であるとは認められない」とした昨年12月の東京高裁判決と大きく異なる判断となっています。昨年6月のハマキョウレックス、長澤運輸事件の最高裁判決でも、「有為な人材確保論」は採用されていません。高裁判決は、「一部祝日給や夏期・冬期休暇、病気休暇」にも“雇用継続5年”という基準を持ち込んでおり、これを必ず打ち破っていくことが求められています。

◆扶養手当の不支給の問題点

地裁判決は扶養手当について、「生活保障のために基本給を補完するものとして付与される生活保障給」であり、「職務内容等の相違」に関係なく、扶養親族の生計を維持している契約社員である原告らに支給されないことは不合理だと判断しました。しかし、高裁判決は、

「有為人材確保論」と「長期雇用インセンティブ」を付け加えることで「生活保障のために基本給を補完するもの」としての性質を弱め、不合理性を排除しました。地裁判決を覆した高裁の判断は多くの契約社員の切実な思いを踏みにじるものです。しかも、判決では、「契約社員についても家族構成や生活状況の変化によって生活費増もあり得るが、基本的には転職等による収入増加で対応することが想定されている」などと、公正な判断が求められている裁判所が何ら根拠を示すことなく事実と異なる勝手な“想像”で判決を下すといった不当極まりない内容となっています。

◆夏期年末手当についての問題

高裁判決は夏期年末手当について、地裁の判断を丸ごと採用し、格差は不合理ではないと判断しました。地裁の判断は、「使用者の人事政策上の裁量」をすべてにしているもので公正な処遇、判断とはなっていません。昨年末の厚生労働省の「不合理な待遇の禁止等の指針」(ガイドライン)では、賞与について「会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するもの」とし、「同一貢献には同一支給」「貢献に一定の差があれば、その相違に応じた支給」という原則を明確にしていることから高裁判決の判断は到底容認できません。

判決後、中之島中央公会堂で150名の支援の仲間が参加し、報告集会を開催しました。原告や弁護団、支援の労働組合から成果と一定の前進は認めつつも、次々と怒りの声があがり起きました。ただちに最高裁に上告し、さらにたたかいを強めていくことを全体で確認しました。



「労働契約法20条裁判をたたかう郵政原告団を支える会」新規加入・継続・カンパ等ご協力いただける方は、住所・氏名を明記のうえ、右記へ送金願います。 年会費 個人1口1,000円 団体1口3,000円 郵便振替口座 00170-7-386997 「郵政20条裁判を支える会」