

2019年 8月20日

郵政ユニオン交第1号

株式会社 ゆうちょ銀行
取締役兼代表執行役社長
池田 憲人 殿

郵政産業労働者ユニオン
中央執行委員長 日巻 直映

労働契約法20条に基づき、手当等の支払いを求める要求書

郵政労働契約法20条裁判において東京高裁判決（2018年12月13日）は住居手当と年末年始手当について10割支給を、有給の病気休暇についても不合理な格差として損害賠償を認めました。また、大阪高裁判決（2019年1月24日）では住居手当は10割支給、新たに雇用期間5年超という「基準」で年末年始勤務手当は10割支給、夏期・冬期休暇及び有給の病気休暇は損害賠償を認め、さらに祝日給は年始の「祝日に準じる日（2日間）」の祝日割増賃金を認めました。

両高裁判決において、上記の手当と休暇は労働契約法20条に違反し、不法行為と認定されたものであり、11人の原告に支払いを命じられた損害賠償金は原告らと同様に日本郵政グループの一員であり、ゆうちょ銀行に働く時給制契約社員にも支払われるべきものです。判決は法律上の時効3年の枠の中ですが、経営判断としてそれを上回ることは妨げないのであり、2014年11月からの損害分の支払いを求めます。

郵政ユニオンは労働契約法20条に基づき、別紙に記載した郵政ユニオンに所属する非正規組合員に年末年始勤務手当、扶養手当、夏期・冬期休暇の賃金相当額、賞与の差額分の支払いを要求します。下記のとおり要求書を提出しますので、誠意ある回答を早期に求めます。

記

- 1 年末年始勤務手当は正社員と同額を遡って支払うこと
- 2 夏期休暇（3日間）・冬期休暇（2日間）の賃金相当額を遡って支払うこと
- 3 扶養手当は正社員と同額を遡って支払うこと
- 4 賞与（夏期・年末手当）は正社員との支給月数の相違による差額分を支払うこと

以上