



(「郵政産業ユニオン・かんとく」16年8月 第53号) 抜粋

清水さん勝利和解で職場復帰 一期間雇用社員の解雇に 大きな歯止め

神奈川・青葉郵便局の期間雇用社員、清水さんが組立作業が廃止されたことを理由に雇止め・解雇の撤回、職場復帰)を求めている裁判で、会社との和解が成立、8月1日から職場復帰・職場は都筑郵便局)することになりました。雇用時間は以前と同様で、青葉郵便局での勤務年数やスキル評価も引継ぎます。年休も過去3年間の未消化分を引継ぐ等、全面的な勝利和解です。

合理化施策に伴う解雇

清水さんの解雇撤回の闘いは、一審の横浜地裁では、解雇無効の全面勝利判決を勝ち取りましたが、日本郵便が控訴したために東京高裁で争われてきました。高裁では即日結審となりましたが、裁判所の意向で和解協議が重ねられてきたものです。

清水さんの雇止め・解雇は、青葉郵便局での「450区分」実施に伴う組立作業の廃止を理由としたものです。いわば、合理化施策に伴う解雇です。地裁判決では、通勤可能な近隣職場への配置転換・雇用替え)を含めて雇用を保障すべきとして解雇を無効としていました。今回の和解は、こうした判決を踏まえたものです。期間雇用社員といえども合理化を理由とした解雇では正社員同様の解

雇回避努力義務が求められることを明確にしたという意味で大きな成果です。

期間雇用社員の無期転換が来年 4月から実施されます。

それを巡って、会社は、期間雇用社員が無期転換した場合、働いている仕事や職場がなくなった場合には原則として解雇することを提案してきています。郵政ユニオンは、反対していますが、JP労組はそれを受け入れています。清水さんの勝利は、それを覆すもので、合理化・効率化を理由とする解雇の大きな歯止めになるものです。

「65才解雇裁判」結審、判決は 10月5日 東京高裁は、少子・高齢化社会に 資する判決を！

期間雇用社員の65才を超えたことを理由とした雇止め・解雇の無効を求めた、「65才解雇裁判」の控訴審は、8月3日、椿「65才裁判を支える会」事務局長の証人尋問を行い、結審しました。判決は、10月5日午後1時30分から言い渡されます。

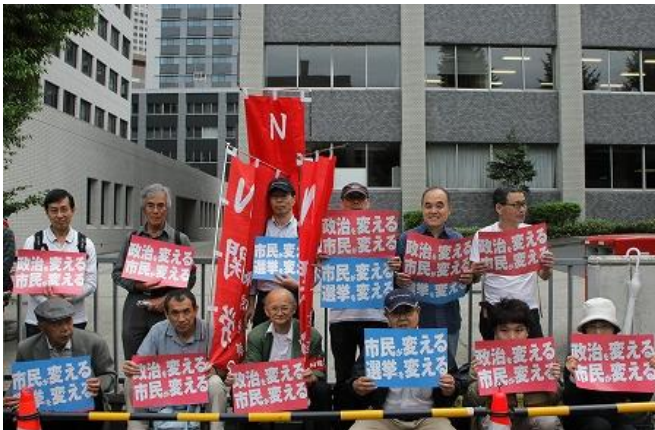
65才を超えたら雇用を打ち切 るといふ就業規則がいかにか非合 理で社会

一審では、本件の最大の争点となっている「65才を超えた人の雇用更新を原則として行わない」という就業規則の合理性を認め、それに基づく雇止めであるとして解雇を認めました。しかし、少子・高齢化が無視できないまでに深刻化し、安倍首相も「一億総活躍社会」をスローガンに掲げ、高齢者が働き活躍できる社会を目指すとしている中で、65才を超えたら雇用を打ち切るといふ就業規則がいかにか非合理で社会の流れに反したものであるかは明らかです。一審での会社

側証人の証言でも「非正規社員は年齢を理由に雇止めする」とした就業規則は、他の企業では見つからなかった」と証言しているように、こうした就業規則がいかにか特異で、社会の常識からかけ離れているかは明らかです。東京高裁は、少子・高齢化社会の現実を直視し、社会の流れに即した判断を行うべきです。それが、裁判所の良心であり、社会的責任です。

《破綻している「65才定年制」》

期間雇用社員就業規則では、65才を超えたら雇用の更新を行わないと規定されています。しかし、現実には、職場には65才を超えて人が沢山雇用されています。それは、65才を超えた人を一度雇い止めた上で、数日間を置いて雇用する。そうした雇いを繰り返しているからです。さらに、短期雇用の繰り返しで事実上長期に雇用しているという実態です。某局には、特定の部に限った措置として65才を超えても雇用を更新しても良いという特例が非公式に出ているという情報も寄せられています。



「65才定年制」は破綻

こうした実態が起きているのは、深刻な要員不足の中で、貴重な戦力であるベテラン期間雇用社員の活用が事業運行のために欠かせないということがあります。「65才定年制」は破綻しているだけでなく、その存在こそが事業運営の足かせになっています。正常な業務運行を維持するためにも時代錯誤の期間雇用社員の65才雇止めは直ちに中止すべきです。

(「全労協」2016年8月)

非正規差別をなくせ！

組合員が怒りの証言

全国一般東京東部労組メトロコマース支部
労働契約法20条裁判証人尋問

東京メトロ駅売店の非正規労働者らでつくる全国一般東京東部労組メトロコマース支部が正社員との賃金差別をなくすために起こした裁判の証人尋問が6月23日、東京地裁であり、同支部組合員の原告4人が非正規差別と生活苦を強いる会社側への怒りをもって、同じ仕事をしているにもかかわらず労働条件に不合理な格差があることを堂々と証言した。

組合側弁護団による尋問

「なぜ正社員に支給される住宅手当や家族手当が出ないのか、早出・深夜の割増賃金に差がついているのはなぜか、非正規労働者に退職金がでないのはなぜかについて」
会社側証人「過去の経緯・制度でそのようになっているから」

《評価されない非正規》

後呂組合員「非正規労働者も正社員と全く同じ売店業を担っているし、自分たちの創意工夫で売上向上に貢献してきた。責任の度合いや配置転換の有無なども同じなのに」、登用試験の不合理性を具体的に明らかにした。

《傷病になっても非正規は無給》

瀬沼組合員「過去に骨折で仕事を休んだ際、正社員は私傷病時に休めるのが3年であるのに、契約社員Bは4か月。さらに正社員にはほとんど全額賃金が払われるのに契約社員Bは無給で、なおかつボーナスまで減額されたという差別」の実態を明らかにした。そして母親の介護で働けなくなった時の心境を「収入が断たれ、ショックだった。姉妹の援助があったから何とか生活ができた。退職金もなく、賃金も低い契約社員Bの生活を会社は考え直してほしい。格差をつけるのはやめて、売店の屋台骨を支えてきた契約社員Bを救ってほしい」と訴えた。

第28回全労協大会

とき 9月22日(木・祝)午後2時開会

23日(金)正午 閉会

ところ 熱海ニューフジヤホテル(JR熱海)