

非正規格差解消を目指した郵政20条裁判成果の 制度化と22春闘でのたたかい

郵政産業労働者ユニオン中央本部 書記長

上平 光夫

郵政ユニオン非正規社員組合員11人が、正社員との格差是正を求めて訴訟を起こし6年半の歳月をかけて争った労契法20条裁判で最高裁は、昨年10月15日に年末年始勤務手当、住居手当、扶養手当、有期の病気休暇、夏期・冬期休暇、年間の祝日割増賃金について、正社員にあつて非正規社員にないのは不合理であり損害賠償を認める判決を下しました。組合は、最高裁判決後の11月に未払い手当額の支払い、早期の就業規則改訂の二つの要求書を提出してきました。

さらに正社員の引き下げ狙い、
格差も是正せず

最高裁判決後約1年間をかけて日本郵政グループが9月21日に示してきた「労働契約法20条最高裁判決を踏まえた労働条件の見直しに関する基本的な考え方」は、①期間雇用社員の雇用上限制度の新設、②有給の病気休暇の見直し、③夏期・冬期休暇の見直し、④祝日給の見直しの4つの提案となっています。

1点目に期間雇用社員の雇用上限制度の新設として、現行は勤続5年を超えた者が希望した場合、無期転換できる制度となっていますが、新設(案)は、勤続3年を超えた時点でスキル評価がB以上の者については無期雇用に転換できることになっています。5年で無期転換を3年に

短縮することは郵政ユニオンの要求であり要求の前進と受け止めることができず、「無期転換を希望しない者は雇止め」とする見直しは「無期転換申込権」を定めた労働契約法18条の趣旨に反するものです。2点目に有給の病気休暇見直しでは、アソシエイト社員に有給の病気休暇を15日付与する案が示されました。①正社員も含め、病気休暇は暦日31日以上療養が必要となる病気のみ使用可とする③病気休暇として扱っている生理休暇は無給の休暇とすることが提案されています。正社員も含め発症から30日まで「年休または無給の休暇」で休まなければならない、風邪等の短期間の病

◆特集 春闘は生きている



21・3・13・NTT 東京本社前でNTT 関連労働組合協議会の春闘行動

気等を発症した場合は年休等を使わなければならないようになります。

病休総体では、1ヵ月以上療養しなければならない事態はあまり職場では見られず、「有給の制度はできているが、稀にしか行使ができない」病休制度は問題があります。また、正社員の生理休暇（病休）を無休の扱いにするとの提案は、「ダイバーシティ推進」を掲げる日本郵政グループとして無責任な見直しです。

3点目に夏期・冬期休暇の見直しでは、正社員について現行、各3日を各2日に削減し、アソシエイト社員は各1日（現行と変わらず）、期間雇用社員（有期）については各1日を新設するという提案となっていますが、現在、正社員に3日付与されている夏期休暇を2日に削減するなど、正社員の処遇引下げを伴う「改正」とそもそも正社員との間に1日の格差を設けること自体、最高裁判決を重く受け止めていないことの表われと言えます。

4点目に祝日給の見直しでは、年

始勤務手当（1月1～3日）正社員5000円を6500円、期間雇用社員4000円を5200円に増額する代わりに、増額の財源として、1月1日から3日についての正社員の祝日給の割増分を廃止（支給率を135/100から100/100に減額）するとし、正社員の身を削って「増額」部分に充てるやり方を撤回し、12月20日に新ためて「祝日給の見直し」を示してきました。

正社員の処遇引き下げを 会社に撤回させる

「祝日給の見直し」は、9月21日の提案を撤回し、アソシエイト社員及び期間雇用社員に対し、1月1日から3日までの各日（祝日を除く）に勤務した正規の勤務時間について新たに、祝日における勤務に準じて祝日割増賃金（時給制契約社員の場合35/100）を支給すると

いうものです。

今回の祝日給の見直し提案は、1月に作成した「処遇改悪反対ビラ」を地本・支部が活用し、組合員が全国で宣伝したことが見直しに繋がっています。また、12月3日におこなわれた日本郵便との交渉でも、年末年始における格差の是正を求め、1月2日及び3日の割増賃金を正社員と同様に支給するように強く主張してきました。郵政ユニオンが最高裁判決を勝ちとり、粘り強く交渉を積み重ねてきた結果であり、郵政ユニオンの運動の成果です。

より低位の均等待遇ねらう

最高裁は、「日本郵便に格差是正を命じた判決」を出したのであり、格差是正に当たっての政府の指針は、「非正規雇用労働者の待遇改善であり、正社員の待遇の引き下げることではない」ことは明らかです。

日本郵政グループの「見直しに関

する基本的な考え方」は、「コスト・イープン」の言葉や「稀にし可行使できなくなる有給の病休制度」に象徴されるように全体的に労働条件を改善・向上するのではなく、格差是正を理由とした正社員を中心に労働条件を切り下げ、より低位の労働条件での均等待遇を進めるもので、旧労契法をはじめとする法の趣旨を明らかに逸脱するものです。

最高裁判決を受けて日本郵便の衣川社長は、「最高裁判決の重要性に鑑みて必要な制度改正にとりくむ」とコメントを出しましたが、約一年を掛け示してきた今回の「労働条件の見直しに関する基本的な考え方」は、12月20日に一部（祝日給の見直し）の撤回はあったものの、全体として最高裁判決を貶めるものではないと言わざるを得ません。

いまこそ職場から反対の声を！！

最高裁判決を貶める正社員と非正

規社員間の差別を認めることはできません。22春闘と並行し「基本的な考え方」への要求書提出と職場から反対の声を上げ、「改悪案」を許さないたたかいを進めます。

春闘方針は、2月4～5日の中央委員会で決定していきますが、22春闘は、この6年間「事業危機論」をもとにしたベアゼロを許さず、大幅賃上げや最低賃金・加算額の引き上げによる生活改善と大幅増員を求め22春闘を展開していきます。

郵政ユニオンがたたかいによって切り開いてきた情勢を活かし、郵政で働くすべての労働者の処遇改善を勝ちとるため、さらに運動を進めていきます。

(うえひら みつお)