

# 郵政産業 ユニオン

発行元 郵政産業労働者ユニオン労契法 20条訴訟闘争本部

〒170-0012 東京都豊島区上池袋 2-34-2

TEL 03-5974-0816 FAX03-5974-0861

<http://www.piwu.org/> e-mail:mail@piwu.org

発行責任者 日巻 直映



# 西日本裁判、大阪高裁勝利判決!!

## 病気・夏期冬期休暇の損害賠償を認める

1月24日、大阪高裁において、郵政労契法20条、西日本裁判の控訴審判決が言い渡された。地裁判決からあらたに、契約社員に有給の病気休暇、夏期冬期休暇の不付与は不合理な格差と認められ、地裁判決を上回る、総額433万円余りの損害賠償となった。一方で、地裁判決で認められていた扶養手当が認められなかったこと、雇用期間が5年以下の契約社員には、手当を認めなかったことなど、地裁判決を後退させる内容も含まれている。勝利判決を機に、さらに格差是正をめざして、たたかいを強めていこう。

### 地裁を上回る判決

大阪地裁判で原告8人が勝ちとった損害賠償額、304万5400円を上回る、総額433万5292円の支払いが命じられました。

### 住居手当は全額支給

地裁判決に続き、住居手当は全額の支給が認められました。支払期間も拡張され、原告3人で100万円以上の支払が増額されました。

### 一部祝日給を認める

さらに今判決では、祝日でない年始期間(1月2日、3日)の勤務に対する祝日給や祝

日割増賃金を契約社員に支給しないことは不合理と支払いを命じました。一部の祝日給とはいえ、一歩前進したことは明らかです。

### 有給の病気休暇

有給の病気休暇が付与されないことに、損害賠償が認められた点は、大きな成果です。安心して働くためには、有給の病気休暇は不可欠な制度です。

### 夏期冬期休暇も

病気休暇と併せて、正社員であれば付与される夏期冬期休暇が、期間社員に付与されないことも、不合理とされ、損害賠償が認めら

れました。こちらにも、格差是正に向けての成果といえます。

### 扶養手当を認めず

一方で、地裁判決で10割の支給が認められた扶養手当は、認められませんでした。契約社員は家族構成の変化などで生じる生活費の負担増は転職で収入増を図ると、正社員との違いを認める不当な判断です。

### インセンティブ論

今回、高裁判決で、年末年始手当、夏期冬期休暇、有給の病気休暇などについて、雇用期間が5年以下の契約社



員については認めない判決は大問題です。雇用期間によって、労働条件に差異を認めることは、新たな格差を生むものです。原告全員が勝利した今回の高裁判決をさらに拡大して、認められなかった手当・休暇の最高裁のたたかいで切り開いていきたいと思います。

# 郵政労契法 20 条裁判 東京・大阪地裁判決と東京・大阪高裁判決

手当・休暇	東京地裁 2017年9月14日	東京高裁 2018年12月13日	大阪地裁 2018年2月21日	大阪高裁 2019年1月24日
住居手当	6割支給	10割支給	10割支給	10割支給
年末年始勤務手当	8割支給	10割支給	10割支給	雇用期間5年以下 × 雇用期間5年超 10割支給
寒冷地手当	請求せず	請求せず	請求せず	請求せず
隔遠地手当	請求せず	請求せず	請求せず	請求せず
扶養手当	請求せず	請求せず	10割支給	×
夏期・冬期休暇	○	○不合理・(損害賠償×)	判断せず	5年以下 × 5年超 ○不合理・損害賠償 認める
有給の病気休暇	○	○不合理・損害賠償認める	判断せず	5年以下 × 5年超 ○不合理・損害賠償 認める
早出勤務等手当	×	×	×	×
祝日給	×	×	×	5年以下 × 5年超 ○ *注1
夜間特別勤務手当	×	×	×	×
夏期年末手当(賞与)	×	×	×	×
外務業務手当	×	×	×	×
郵便外務業務精通手当	×	×	×	×

注1 祝日割増賃金については(1月2日・3日)のみ認めました。

# 郵政労働契約法20条西日本裁判

## 2019年1月24日大阪高裁判決にあたっての声明

2019年1月24日

郵政産業労働者ユニオン

郵政労契法20条西日本裁判原告団

本日、大阪高等裁判所第6民事部（裁判長・中本敏嗣）は、期間雇用社員8名が不合理な労働条件の是正を求めて日本郵便株式会社を提訴した事件の控訴審において、年末年始勤務手当、住居手当、を期間雇用社員には支給していないこと、さらに、有給の病気休暇、夏期冬期休暇を付与していないことは、不合理な格差であるとして、会社に対して、総額433万5292円の損害賠償を命じる判決を行った。

これは、2018年2月21日の大阪地裁判決、2018年12月13日の東京高裁判決を継承し、一步前進させた勝利判決である。

原判決では、格差是正を求めていた労働条件のうち①住居手当10割支給、②年末年始勤務手当10割支給、③扶養手当10割支給、④夏期冬期休暇は判断せず、⑤有給の病気休暇は判断しなかった。今回控訴審においては、認められなかった手当の支給を求めるとともに、あらたに夏期・冬期休暇不付与に対する損害賠償、病気休暇不付与に対する損害賠償を請求してたたかってきた。とくに、控訴審においては、原判決が不合理としなかった夏期年末手当（賞与）について、原告らと比較すべき正社員の夏期年末手当（賞与）の金額を実際に示した上で一般職との間では1.78から3.50倍のひらき、地域基幹職との間では2.60から6.94倍のひらきがあることを主張し、夏期年末手当が過去の功績を考慮する手当であるにもかかわらず余りにも大きな格差が生じていることを立証した。これに対して、被告は、比較対照とされた一般職においても「長期雇用インセンティブを付与するために」労働条件の相違は不合理ではなく、原判決で不合理であるとされた住居手当などについても取り消されるべきであると主張した。

本日の判決は、会社主張をしりぞけ、有給の病気休暇、夏期冬期休暇、不付与の損害賠償さらに年末年始勤務手当、一部の祝日給、住居手当の10割支給を認め、原判決を前進させた意義は大きい。一方で、扶養手当を認めなかったこと、雇用期間が5年以下契約社員の手当てを認めないなどの後退面も併せ持つ判決となった。

この勝利判決は、8名の原告を先頭に、弁護士、郵政ユニオンが一致団結し、さらに地域の仲間の大きな支援によるものである。

もともと、本判決は、夏期年末手当（賞与）について、不合理な格差であることを認めず、格差を是認するものであって到底私たちは受け入れることはできない。この点について、私たちはあらためて格差是正を求めて上告する。

被告会社は、本判決を真摯に受け入れ、非正規社員と社員との労働条件の格差を是正するために、直ちに郵政ユニオンとの団体交渉を行うことを強く求めるものである。

以上。