2015年4月28日　No.47　　発行責任者 鵜島 一広

かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶんかべしんぶんかべしん

第47号

郵政産業ユニオン PIWU TOKYO
郵政産業労働者ユニオン東京地方本部
104-0031 東京都中央区京橋3－6－3
京橋通郵便局5F
TEL・FAX 03-3535-5447
piwutokyo@yahoo.co.jp

東京地裁 再雇用不採用は 断罪

会社は控訴するな！

４月23日、東京地裁は、銀座支部・大橋さんの再雇用不採用は「裁量権の範囲を逸脱した不当なもの」と判断し、大橋さんが再雇用制度の採用基準を満たしていると断じました。そのうえで、定年退職後も引き続き雇用関係が存続しているとして、原告の請求通り不採用時からの賃金と遅延損害金を支払うよう会社に命じました。

判決を受けて、本部，地本、支部は、控訴せず直ちに職場に復帰させるよう申し入れました。

東京地裁 「会社評価は不当」「再雇用基準を満たしている」

会社は、「２３年度の人事評価結果が採用基準の８０点以下であり、業務実績や業務態度が２２年度と比較して明らかな減退がみられるので不採用は適正」と主張しました。裁判の争点は、会社の２３年度の人事評価結果が採用基準である８０点に満たないとの評価が正しいかどうかでした。

裁判所は、２２年度の人事評価結果が採用基準（８０点以上）を満たしている。２３年度の評価について裁判所が就業規則・規定、「人事に関する協約」付属覚書にてらし点数化すれば８０点以上となる。会社の評価が「裁量権の範囲を逸脱した不当なもの」と断定しました。業務実績・態度の減退についても提出された関係証拠や会社側証人の証言からも供述を裏付ける十分な証拠は存在しないとし、２２年度と同様の評価をすることが相当だと結論付けました。

「本当にうれしい 組合員で良かった」

当日は、突然の判決日変更があったにもかかわらず、３０名あまりの組合員が傍聴に駆けつけ、判決の瞬間「よし」と声が上がりガッツポーズが出ました。

職場では、組合員や他労組員、期間雇用社員から「判決よかったね」「地裁判決で勝ててすごいね」「大橋さんはすぐに職場復帰出来るの？」など会話になり、この裁判の関心の高さが示されました。

大橋さんは、「本当にうれしい、組合員でよかったと思う、確定まで頑張るので今後もよろしくお願いします」と挨拶されました。

大橋さんは37年間集配業務に従事し、2013年（平成25年）3月、定年退職を迎えました。定年後も「再雇用」で引きつづき働くつもりで「高齢再雇用社員選考試験」を受験しましたが、不採用となりました。大橋さんは、再雇用拒否により同年3月末で実質解雇されたのです。

んぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶんかべしんぶんかべしんぶんか