



郵政産業ユニオンTOKYO

● 発 行 ●
郵政産業労働者ユニオン
東京地方本部
発行責任者 鶴島 一広
〒104-0031 中央区京橋3-6-3
京橋通郵便局 5F
TEL・FAX 03-3535-5447
piwutokyo@yahoo.co.jp

銀座。大橋さん 再雇用不採用撤回

全面勝利判決

控訴せず

銀座郵便局に

ただちに復帰させよ

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断定して、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。

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。支部が、不採用の理由を求めても会社は「総合的に判断して」と何ら具体的な説明もありませんでした。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ました。

2013年3月、大橋さんは再雇用の不採用取り消しを求めて東京地裁に提訴し、組合も「勝たせる会」を結成して「再雇用不採用は不当」だと再雇用を求めてたたかってきました。

裁判の争点は、23年度の人事評価結果が採用基準である80点に満たないと会社は評価しているが、この評価が正しいかどうかでした。

会社は不採用の理由を「平成23年度の人事評価結果が採用基準(80点)に満たしておらず、業務実績や業務態度が22年度と比較して明らかに減退がみられるので不採用は適正」と主張しました。

この会社の主張に対し原告

は、大橋さんの定年直前(23年度)1年間の営業実績が前年同様以上であったにもかかわらず評価を△に下げて再雇用の基準を満たさないようにした。面接試験では、統一されない質問内容で誘導的な質問をし、恣意的に「D」判定としたが最低でも「C」判定が妥当で、再雇用されるべきだと主張しました。

双方の主張に対し裁判所は、会社の人事評価結果について、22年度の人事評価結果が採用基準(80点以上)を満たしているのに対し、23年度の結果が80点以下で採用基準に達していないと主張するが、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点以上となり会社の評価が「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、22年度と同様な○評価をすることが相当だと結論付けました。

会社は、判決に従い控訴することなく大橋さんをすぐに復帰させるべきです。



労働者を、過酷な労働に追い立て使い捨てにする「ブラック企業」

業」に対する規制を盛り込んだ青少年雇用促進法案が参議院厚生労働委員会でも可決されました。この法案によりブラック企業根絶に向けて重要な一歩となりました▼厚生労働省は13年から14年にかけて、5000を超え事業所への立ち入り検査を行い、違法行為などの正処置に乗り出しました。「若者の使い捨て」という表現で「ブラック企業」を初めて対象にして監督・是正に乗り出しました▼その後もハローワークを通じて大学生や大学院生を採用する企業について、「ブラック企業」かどうかを見分ける情報となる離職率を公表するなど規制内容を先取りする形で実施に移してきました▼一方で政府は、「残業代ゼロ」制度の導入など「ブラック企業」を野放しにする法案成立を狙っています▼労働法制改悪を許さないたたかいが、これから求められています。

(飯)

この先が不安と職場を去る人も...

人手不足で社員の負担が増えるばかりか、地域の利用者にはサービス低下が続いています。こうした会社には「この先が不安」だと会社を去る人も出ています。これらがインターネットで告発されており、郵便局が敬遠されて募集をかけても集まらないと・・・。

地本に寄せられた練馬支部、玉川支部の機関紙からその実態を紹介します。

「夜勤、日曜出勤ができる人が二人に・・・」。先日の日曜日は早番・夜勤を一人で通しでやった(練馬・2390号)。

夜勤ができる人がいなくなり、班の期間雇用社員は「今度の指定表で初めて夜勤を打たれた。知らない地域もあり、交通事故も心配だが、利用者に迷惑をかけることにならないか」(玉川・3443号)



これは、先の人事異動で地域を精通している社員が異動となり、残された社員(期間雇用社員を含む職員)に負担が重くのしかかり、正常な業務運行が困難になっているのです。

A班では、昨年退職した正社員の補充がされず、班長も長期病休のままです。そこにきて、今回の人事異動で二人が転勤することとなり、正社員一名が「もう局はいいいです」と退職しました。(玉川・3443号)

退職者のあと補充が長い間

なく、長期病休者の手立てもなし、そのうえ実情を無視した人事異動です。これでは、会社の先行きが心配となり退職する人が続かないか心配です。

期間雇用社員は、低い時給のわりには仕事もきつく、正社員同等の責任も負わされています。組合が、採用されてもすぐに退職する期間雇用社員の実態を示し、処遇改善を求めた交渉では・・・。

「郵便局は『時給は低く仕事はきつい』とネットに告発されていることから人が集まらないのでは」との指摘に、会社は、「時給は権限外事項であり、支社の承認が必要」「与えられた職務は制度として決まっている。辞めるのは個人の判断」と部下をうかがう様子もなく、まるで他人事のようなです。そして、「ネットが応募と密接にかかわっていると思われるので受け止めておく」と郵便局の労働条件の低さが社会問題となっているとの認識はあるようですが・・・。

(練馬・2486号)

ご支援ありがとうございました

富田裁判・勝利和解祝賀会開く



昨年12月、東京高裁で勝利和解を勝ちとった「富田労災損害賠償請求裁判」の和解報告祝賀会が4月4日、豊島区生活産業プラザで開かれ、60名の組合員と支援者が集まり盛大に行われました。

この裁判は、東京地裁で「業務との因果関係が認められない」と請求を棄却され、控訴してた

かわれていました。高裁では、会社が頸腕と知りながら富田さんに過重な労働をさせたことが疲労が増大し休業せざるを得なくなったのであり、会社の「安全配慮義務違反」を問うこととし、「労災認定をすすめる会」と支援する仲間の運動が広がり勝利和解を勝ち取ることができました。

裁判が和解で終結し、事実上の勝利を勝ち取る事が出来たのは多くのみなさんの支えがあったからでした。富田さんは病気の治療をしながら困難な状況の中で裁判を続けてきました。仕事の原因で病気になっても自己責任にさせられ、泣き寝入りしてしまう郵政の多くの仲間がいる現状を

改善したいと自分が盾になってこの裁判をたたかってきました。

会社は和解条項で引き続き労働環境に配慮していく事を約束しています。今後はこの内容を多くの郵政の職場に広め、会社の責任で健康で定年まで働ける職場にすることを追求していきます。

当面の行動日程

- 5月1日 第86回メーデー
- 5月3日 憲法集会
- 5月6・7日 核兵器廃絶・国民平和行進
- 5月10日 地本レク・ハイキング & 温泉
- 5月13日 パレード&JAL本社 包囲!
- 5月14日 許すな!雇用破壊 5・14アクション
- 5月23日24日 未来講座
- 5月24日 支部長会議
- 5月28日 全労連・争議支援行動