



# 第82号

2020年9月14日発行

発行⇒郵政産業労働者ユニオン中国地方本部  
 Tel&Fax⇒082-244-7719  
[piwu-chugoku@abelia.ocn.ne.jp](mailto:piwu-chugoku@abelia.ocn.ne.jp)  
<http://www.piwu-chugoku.net/>

## 郵政産業労働者ユニオン中国



### 集団訴訟 第2回公判&報告 集会に四〇名が結集・支援

改正労働契約法を職場に活かすため、岡山・呉両支部の組合員が原告に立った郵政ユニオン「集団訴訟」は9月11日、第2回口頭弁論期日を迎え地本執行部や各支部、共闘するスクラムユニオンや広島県労連傘下の労組・団体から駆けつけた支援者約3

0名が参集する中、公判に臨みました。

新型コロナウイルス感染症対策として入廷制限は継続されており、人数の制限を設けて対処しましたが、皆さんの理解を得て原告5名を含む21人で弁論に聞き入りました。

公判では原告側藤井弁護士が訴訟進行について、前日(9月10日)に最高裁で行われた第一次訴訟の上告審弁論、判決期日確定により本件の争点で共通する内容へも判断が示される事から、最高裁判決(10月15日)以降に争点整理の「進行協議」を希望する旨主張し、被告会社側も了承され日程調整することと決ま

た。この後、被告会社側の主張「第一準備書面」に対する反論提出をめぐり次回協議期日には提出時期を明らかにするよう裁判所の指示を請け、弁論は終了しました。

報告集会は地本主催で11時20分過ぎから始められ、傍聴出来なかつた方を含め40名の参加を得ました。

弁護団から改めて最高裁弁論の説明があり、「判決期日」を経て以降の闘いと、勝ち取った権利をどう全体化していくかが課題となる点だ、との指摘を受けました。第一次訴訟から原告として先頭に立ってきた岡崎執行委員(広島中央)は、足かけ6年に亘(わた)る闘いをふり返り「非正規の労働契約は『搾取される』ことが前提の契約だ。会社は最後

まで有為人材論「インセンティブ論」を持ち出して来た。この差別こそ突破すべきもの。孤独な原告にとって頼もしい味方は弁護団であり、支援・共闘する方々の励ましに自信を得た。」と、感謝を述べました。

広島県労連・神部議長とスクラムユニオンひろしま・土屋委員長より挨拶と激励を受け、小野地本委員長は、「傍聴制限等もどかしい状況が続くが変わらぬ支援をお願いしたい。」

「最高裁判決後、時期をみて集会を企画する。」と述べました。付言として藤井弁護士から、「確定判決の内容を職場や地域にアピールし、待遇差別を許さない社会的意義を知らしめよう。」と参加者への提起を受け、集会を打ち上げました。

# 第1回地本支部長会議開催

去る8月30日(日)、広島オフィスセンターを会場に第1回中国地本支部長会議が開催され、2020年度執行方針の具体的な展開が決まりました。

先んじて開かれた第2回地本執行委員会で、組織・交渉・教宣・共闘各部分から年間方針の提案があり、活発な討議で内容の豊富化が図られました。新型コロナウイルス感染症対策としてWeb会議方式を導入した初めての会議となりましたが、休息を取りつつ岡山・下関・呉支部ともスムーズな対話が行え議論も順調に進められました。

要求は着実に前進させる。目に見えるもの、そして見えぬもの。

郵便輸送会社でのパワハラに端を発した組織拡大の一件も報告され、前号で既報した通り分会結成に結ばれました。経営側の過ちを指摘・軌道修正する「もの言う労働組合」こそ、私たち郵政産業労働者ユニオンの矜持でもあります。今後この路線で、職場にはたらく皆さんを力づけ、仲間を増やしていきます。

## 今後の予定

- ★9月27日(日)午前9時～  
地本第3回執行委員会  
(東区二葉の里・共同センター)
- ★9月27日(日)13時～  
第1回地本交渉部長会議  
(東区二葉の里・共同センター)
- ★10月15日(木)15時～  
郵政労契法20条上告審  
判決言渡し  
(都内千代田区・最高裁判所  
第1小法廷)

## 最高裁での闘いはここが争点。

請求項目別 各高裁判決と最高裁の上告受理・不受理一覧

	東京高裁 (東日本)	大阪高裁 (西日本)	福岡高裁(佐賀)
住居手当 (一般職)	【不合理・違法】 会社側の上告不受理	【不合理・違法】 会社側の上告不受理	
年末年始勤務手当	【不合理・違法】 会社側の上告受理	【雇用5年超は不合理・違法】 労働者側の上告 (5年以下も違法) 受理 会社側の上告 (5年超は適法) 受理	労働者側は請求せず
扶養手当	労働者側は請求せず	【適法】 労働者側の上告受理	
夏期・冬期休暇	【不合理・違法だが損害否定】 労働者側の上告 (損害) 受理	【雇用5年超は不合理・違法】 労働者側の上告 (5年以下も違法) 不受理 会社側の上告 (損害・因果関係) 受理	【不合理・違法 (差額全額認許)】 会社側の上告 (不法行為性・損害・因果関係) 受理
有給の病気休暇	【不合理・違法 (実損のみ)】 労働者側の上告 (損害認定不当) 不受理 会社側の上告 (病気休暇の相違) 受理	【雇用5年超は不合理・違法】 労働者側の上告 (5年未満も違法) 不受理 会社側の上告 (5年超も適法) 不受理	労働者側は請求せず
祝日給 年始割増	【適法】 労働者側の上告不受理	【年始期間は雇用5年超が不合理・違法】 労働者側の上告 (5年未満も違法) 不受理 会社側の上告受理	

【 】内は各高裁における判決内容。

職場の不満や困り事は  
郵政ユニオンに  
相談しよう