

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433万5292円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、正社員であれば扶養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。