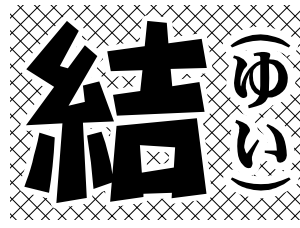


## 非正規センター・ゆい会員通信

2010年3月15日  
第6号

NPO法人ゆうせい非正規労働センター

東京事務所

東京都千代田区外神田6-15-14-502

関西事務所

兵庫県姫路市西中島208-4-201

Tel&amp;Fax 079-222-0738

## 《岡山・萩原裁判控訴》

2010年2月26日、岡山地方裁判所において岡山期間雇用社員・萩原さんの雇止め撤回を求める裁判の判決が言い渡されました。

判決は、

- 1, 民営化になり、身分関係も公法上の関係である国家公務員から民法・労働契約に基づく契約関係になっており、公社から雇用が継続されていることにならない。
- 2, 解雇権濫用法理の適用の余地はあるが、民間会社での雇用は6ヶ月であり、一度も更新されておらず、解雇権濫用法理の適用及び期待権を認めることはできない。
- 3, 雇止めの有効性としては、原告の交通事故は本人責任が大きく、運転適正等から見て、雇止めは有効である。

との内容であり、原告側の主張を認めず、会社側の主張のみに基づく極めて不当な判決となっています。

「萩原君を支える会」は、このような不当判決を許さず、断固雇止め撤回に向け闘いを続けると決意し、控訴することを決定しています。

# 不当判決に屈せず闘います

## 岡山支店雇止め撤回裁判原告・萩原和也

いつも、私の裁判へのご支援、大変ありがたく存じます。

平成20年5月に始まった私の裁判の判決が、平成22年2月26日に岡山地方裁判所で言い渡されました。「原告の請求をいずれも棄却する。訴訟費用は原告の負担とする。」これが言い渡された判決の主文です。

この裁判で私が請求していたものは、「原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。被告は、原告に対し、平成20年5月1日から毎月24日限り1か月につき27万4524円を支払え。」でした。

主文は、誰がみても分かるように、完全敗訴でした。しかし、今回の判決を受け入れられないのは、主文のみに問題があるわけではありません。裁判所の判断にも誤りがあり、それが私のみならず、全ての期間雇用社員にとって許し難いことになっているからです。以下に、その主な部分を抜粋し、その問題点を記します。

「原告は、原告のような非常勤職員の勤務実態等に照らすと、原告と公社との間の雇用契約は期間の定めのないものに転化していたから、解雇権濫用法理が類推適用されると主張する。上記認定事実によれば、確かに、原告は公社の時代に10回にわたって更新を繰り返し、常勤職員と変わりが無いといえるほどの仕事をこなし、原告のような非常勤職員は公社の業務にとって必要不可欠な存在であったといえることができる。しかしながら、公社及び被告の時代を通じて勤務年数が3年未満の者が約37%、5年未満の者が半数を超えていることに照らすと、契約更新が常態化していたとまではいいがたいし、非常勤職員はあくまで常勤職員の補完的立場にあったものである。」

公社の時代を通じて勤務が短い社員が多いということは、新しく入った社員が多いということであり、短期間のうちに契約更新を拒絶したということを示すものではありません。また、何らの根拠も示すこともなく、非常勤職員はあくまでも常勤職員の補完と決めつけていることに、大きな問題があります。

「しかしながら、本件雇用契約は平成19年10

月1日から平成20年3月31日までの6か月間で終了し、一度も更新されたことはないのであって、雇用契約が反復更新されたとか、雇用継続に対する期待に合理性があるとはいえず、解雇権濫用法理が類推適用される前提となる事実関係を欠くというべきである。もっとも、初回の期間雇用であっても雇用継続が合理的に期待される特段の事情がある場合には、初回というだけで直ちに解雇権濫用法理の類推適用が否定されるわけではないけれども、本件雇用契約においてかかる特段の事情は見当たらない。」特段の事情は見当たらないとなっていますが、公社時代に雇用契約が反復更新されていることが、特段の事情に該当するものであり、解雇権濫用法理の類推適用されるべきものです。

「なお、原告は、スキル評価において、基礎評価給の評価項目はすべて○(できている)、資格給の評価項目はAランクに達していたことが認められるが、スキル評価の評価基準には運転そのものに関する項目がなく、交通事故を発生させてもスキル評価には影響はなく、ある程度の能力を持った者が、ある程度の期間、真面目に取り組んでいけば、原告のようにAランクの評価を受けることは少なくない。」ある程度の能力を持った者が、ある程度の期間、真面目に取り組んでいたとしても、Aランクに達するとは限りません。現在、交通事故発生者には、スキル評価の切り下げなどが行われているし、交通事故

を起こさなくとも、スキル評価のアップはなかなか認められていません。

ほかにもあげれば、まだまだキリがないほど、裁判所の判断には誤りがあります。また、今回の判決は、原告側の言い分をすべて排斥し、被告側の言い分ばかりを認めています。控訴しても、これ以上の悪い判決は出ないと捉えることもできます。このような不当な判決を到底受け入れることはできません。今後は控訴して、広島高等裁判所岡山支部で係争していくことになります。

しかし、裁判は一からのやり直しになるわけではありません。証拠類はそのまま利用されます。新たな証拠を見つけ出すなどして、既に提出した証拠に対する裁判所の判断に誤りがあるということを証明しなくてはなりません。控訴審は、早期に終結する可能性があり、残された日は多くありません。早急に、控訴審での方針を決めていきたいと思えます。

これからも、私の裁判へのご支援のほど、宜しくお願いいたします。

## 萩原裁判への支援を！

「萩原君を支える会」への入会  
及びカンパに協力ください

郵便振替口座

口座名 : 萩原君を支える会

口座番号 : 01320-4-86685

## 【職場からの報告】

# スキル認定に対する苦情処理中！

事業会社呉支店・米今 達也

ユウメイトのスキル認定のフィードバックが行なわれていますが、ユニオン呉支部は前回の認定に関して、4名の組合員の「苦情処理共同調整会議」を行なっています。

その中で会社が示した、認定基準は次の通りです。

- ・郵便外務の場合は、通区数が最大の評価。
- ・全項目が○の場合「習熟度有り」との評価になる。
- ・△があった場合は「習熟度無し」の評価。
- ・レ点が入っていない場合は、そのスキルランクに達していないとの評価
- ・評価に、営業・交通事故・誤配は含まない。

課長との対話の中で、交通事故・誤配を指摘された人がいましたが、これはスキル認定とは別で、一

般的な指導として行なった、との見解でした。

また、「Aランク」の項に、「他の期間社員に対する指示・指導が出来る」との項目がありますが、会社の組織規定・掌理事項には、「指示指導ができる権限を持っているのは、総務主任以上の役職者だけであり、ユウメイトには権限がない」ことを確認しました。

この項について会社は、「明確に書き物になった基準はない」とした上で、「そうすると2次評価者である課長の判断となる」「他の社員に積極的にアドバイスを行っていたら○」「聞かれたら教えるという姿勢では△」との見解を示しました。

そうすると課長の印象・主観が大きく作用します。改めて、評価基準の不明瞭さが浮き彫りになりました

た。

その他、「1次評価者との対話やフィードバックが、他の社員の前行なわれている」等、手続きに関する瑕疵を指摘し、会社は改善を約束しました。

#### ○中間総括

個々の結果を覆すだけでなく、苦情処理を通して評価基準を明確にできたことは成果です。また、「共同会議」は調査員を派遣して、具体的な事実について調査を行なうのですが、この事は「いい加減な認定は許さない」とのプレッシャーを管理者に与えることになります。

苦情処理は個人でも行えますが、労働組合として

行なった方がより有効です。おかしな認定は、他の社員と比較する事でより明瞭になるからです。支部会議の裁定が変わらない場合は、「地方会議」に異議を申し立てるルールが有ります。

この間、3回の会議を約8時間掛けて行なっていますが、まだ結論に至りません。「結果通知書」と支店に保管されていた「原本」が違う、という事実が判明したからです。この事実も、苦情処理で初めて明らかになりました。およそ評価制度の想定外の事態を、どの様に扱うのか結論がでず、苦情処理は現在も進行中です。



## 期間雇用社員の各種規定等の「改正」

労働基準法の改正等に伴い、期間雇用社員の時間休給取得が可能になるなど、各種規定等の改訂が2010年4月1日より実施されます。

### 【期間雇用社員時間休暇制度新設】

- 年休のうち5日間（ただし、年休発行日数が5日未満の場合は、発行されている年休の全日数）
- 当年度に取得されなかった時間単位の年休は翌年度に繰り越されます。
- 時間単位の年休は繰り越し分を含めて5日まで（1年度）
- 取得できる時間数
  - ⇒年休発行時における1日の所定労働時間数
  - ⇒《例》 → 1日の雇用契約時間が6Hの場合 年間30時間の時間休取得可能
  - 1日の雇用契約時間が8Hの場合 年間40時間の時間休取得可能

### 【特別休暇（有給）の追加】

- 現行の有給の特別休暇
  - ・国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公著への出頭（証人、鑑定人、参考人、裁判員等）
  - ・選挙権その他公民としての権利の行使
  - ・事務又は事業の運営上の必要性に基づく業務の全部又は一部の停止（台風の来襲等による事故発生の防止のための措置を含む。）
  - ・忌引（詳しくは「職場の権利ブック（2）」参照）
- 2010年4月1日より追加（有給）
  - (1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）による交通遮断又は隔離 ⇒ その都度所属長において必要と認める期間
  - (2) 風水震火災その他非常災害による交通遮断 ⇒ その都度所属長において必要と認める期間
  - (3) 風水震火災その他天災地変による社員の現住居の滅失又は破壊
    - ⇒ 1週間の範囲内で、その都度所属長において必要と認める期間
  - (4) その他交通機関の事故等の原因により出勤不可能な場合
    - ⇒ その都度所属長において必要と認める期間

## 【超過勤務手当の割増率の改正】

(1) 月の1日から末日までの間における超過勤務手当の支給対象時間（但し、法内超勤に該当する時間は除く。以下同じ。）のうち、60時間を超えての勤務

⇒  $\text{手当額} = \frac{\text{割増賃金の基礎額} \times 150}{100} \times \text{時間数}$

(2) 特定の2ヵ月間（4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、12・1月、2・3月）における超過勤務手当の支給対象時間の合計が81時間（2ヵ月の限度時間）を超えての勤務

⇒  $\text{手当額} = \frac{\text{割増賃金の基礎額} \times 130}{100} \times \text{時間数}$

(3) 1年間（4月1日から3月31日まで）における超過勤務手当の支給対象時間の合計が360時間（1年の限度時間）を超える時間に係る勤務

⇒  $\text{手当額} = \frac{\text{割増賃金の基礎額} \times 130}{100} \times \text{時間数}$

なお、複数の割増率が重複適用される支給対象時間については、最も高い割増率を適用して割増賃金を算定する。

(注) 非番日の勤務又は祝日給が支給されることとなる日における正規の勤務時間を超えての勤務に適用される割増率（135/100）の対象時間についても、上記各割増率が適用される対象時間と重複する時間については、最も高い割増率を適用する。

※上記以外の場合は、これまで通り125/100の割り増し。

※《参考》

週休日に出勤（いわゆる「廃休」）して働いた時間数は、時間外労働の時間数には含まれません。

あくまでも休日労働であり、135/100の割り増し賃金支給となります。

## 【育児・介護休業法改正に伴う各種制度改正】

※ 育児介護休業法の改正により、郵政各会社（全社共通）の各種制度の改正が行われます（2010年4月1日実施）。

改正の一番のポイントは、現行制度では本人（正社員・期間雇用社員）以外で、家で育児介護ができる状況にある場合、育児休業等を取得できなかったのが、取得できるようになったことです。

- 1, 育児休業の申出に係る子の親である社員の配偶者が常態として子を養育できる社員
- 2, 育児休業の申出に係る子の親であって社員又は社員の配偶者のいづれでもない者が常態として子を養育できる社員

現制度では、上記の1, 2の場合、社員は育児休業を取得できませんでしたが、制度改正によって取得可能となります。

※ なお、育児介護制度の改正については、細かな規定改正が行われていますので、詳細については非正規センター（ゆい）ホームページに掲載予定です。ホームページを参照ください。

### ゆいメーリングリストを開設しました

登録制ですが、ホームページからも参加者を応募し、各職場での問題点や取り組み報告など、情報交換を主な目的とした、開かれたメーリングリストです。

ただ、不特定多数の方に参加していただくことを前提に開設していますので、最低限のルールとして「運営要綱」を決めており、登録はホームページからの登録申込によって登録することになります。

会員の皆さんは、是非「ゆいメーリングリスト」に登録し、情報交換等に活用ください。

### ゆい首都圏事務局結成

2月28日、東京、関東の期間雇用社員を中心とした「非正規センター（ゆい）首都圏事務局」が結成されました。

- ・年3～4回の会議
- ・首都圏各地での定期的な交流会企画を当面取り組んでいきます。

※ 近畿事務局も3月28日に結成予定です。