

## 第 85 回メーデー万歳

### 雨にも負けず、元気に行進



桜の花が見頃となった第 85 回メーデー北海道集会は、中島公園で行われ、郵政産業労働者ユニオン札幌支部からは 30 人が参加しました。

恒例となった人文字は、集团的自衛権の行使による戦争できる国作りに反対する気持ちを込めて、「いいね！9条」を作りました。

午前 11 時のデモ行進出発時には本格的な雨になりましたが、「原発再稼働反対！」や、札幌支部からは「期間雇用社員の正社員化の実現！」「新人事・給与制度反対！」をシュプレヒコールをしながら、大通り西 5 丁目までデモ行進をしました。

流れ解散の後、狸小路の居酒屋で懇親会が行われ、喉の渇きと身体の疲れをいやしました。



## 郵政産業労働者ユニオンの組合員が 労働条件の格差是正を求めて提訴

5月8日、郵政産業労働者ユニオンの組合員の期間雇用社員3人が、正社員に支給される年末年始勤務手当などが支給されないなどは、改正労働契約法に違反しているとして、日本郵便に計738万円の支払いなどを求め東京地裁に提訴しました。今後、同様の裁判を各地で起こす方針です。勝訴すれば大きな影響が予想されます。

3人は、時給制契約社員として6時間から11時間働き、契約更新も11~23回になり、郵便物の仕分けや配達などを担当してきました。仕事の内容が同じ正社員には支払われる年末年始勤務手当(1日あたり4千円~5千円)ボーナスも正社員より少ない。2年分の支給額と同じになる待遇改善を求めています。

労働契約法20条は、仕事の内容や責任が同じなのに、有期雇用の人の労働条件を正社員と差別することを禁じています。

## 団体交渉交渉否は 不当

## 日本郵便に救命令

北海道労働委員  
会

北海道労働委

員会は4月16日、  
日本郵便に対し  
て、「交通事故」  
を起こした社員  
の処分再検討を  
議題とする団体  
交渉を交渉した  
ことは、「不当労  
働行為」に当たる  
として、団体交渉  
におうじること  
などを求める救  
済命令を出した

### 掲示しなければならない文章

当社が、貴組合に対して行った下記の行為は、北海道労働委員会において、  
労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

#### 記

1 貴組合から平成25年4月19日付けで申入れのあった貴組合の支部組合分会に付属する組合員に対する戒告処分を交渉事項とする団体交渉を拒否したこと。

2 第1項記載の団体交渉の拒否により、貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日 (掲示する初日を記載すること)

郵政産業労働者ユニオン北海道地方本部

執行委員長 飯田 勝則 様

日本郵便株式会社 代表取締役 高橋 亭

### 命令文

1 非甲立人は、甲立人郵政産業労働者ユニオン北海道地方本部から平成25年4月19日付けで甲入れのあった〇〇〇〇組合に対する戒告処分を交渉事項とする団体交渉に応じなければならない。

2 彼甲人は、第1項記載の団体交渉を拒否することにより、甲立人郵政産業労働者ユニオン北海道の運営に支配介入してはならない。

3 彼甲人立人は次の内容の文章を、縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、彼甲立人北海道支社の従業員出入口の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

2009年4月赤平市赤平郵便局勤務の〇〇組合員が運転して、配達業務中に郵便配達用のバイクと乗用車が接触するという交通事故が発生した。

これに対して、事業会社は、滝川支店・支店長名で(自己の過失により)自車を自家用車左前部に接触させ、相手車両に損害を与えたとして、社員就業規則第76条第6号により、「戒告処分」を発令した。

郵産労ユニオン北海道本部は処分の再検討を議題とする団体交渉を求めた。

解雇や懲戒処分のような個別的な人事権行使が、団体交渉の対象になるのか、ならないのかが問われた案件である。

憲法第28条及び法第7条が団体交渉権を保障した趣旨に鑑みると、義務的団交事項に関して、単にこれを団体交渉から除外するにすぎない取扱いは、たとえ労働協約など労使の合意によるものであっても、これを許容すべきではなく、義務的団交事項を交渉事項とする団交申入れに対し、労使協約で義務的団交事項が団体交渉対象外事項とされていることをもって、団交拒否が正当な理由によるものという事はできない。と断罪した。会社は「苦情処理制度」は十分に機能していると反論したが、個別的な人事権の行使に関する事項について、団体交渉に代わって、実質的で慎重な協議や審理が行われることが制度的に担保され、かつ、現にそのような運用がなされていると評価することは到底できない。本件の団交拒否が正当な理由によるものということはできないから、法第7条第2号の不当労働行為に当たるとした。

加えて本件団交拒否は、会社が本件協約を根拠として団体交渉を拒否したものであり、組合等の団結権の行使活動に対して干渉ないし妨害する行為であると評価できる、組合等の運営に支配介入したと認められる。法第7条第3号の不当労働行為に該当するとした。