

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。期間雇用社員と正社員を区別せず、均等待遇なくその差別！ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

無期転換制度提案 詳細

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 3669
16年7月12日(火)
・Fax 095-828-1953

制度導入から 初回無期転換実施までのスケジュール

16年10~11月	制度導入について、会社から全社員へ周知
16年12~17年1月	対象者から申請受付 会社が対象者の勤続年数を確認し、勤続5年を超えているものについて申請を受理
17年2~3月	無期転換手続
17年4月1日	アソシエイト社員としての雇用開始

おはようございます。
郵政グループ各社は、
「期間雇用社員等の無期労働契約への転換に係る取扱詳細」について、提案を行いました。
これは16春闘時に、提案された「労働契約法18条の適用を前倒しして、今年10月

期間雇用社員等の無期転換制度詳細

- 1 制度導入日
2016年10月1日
- 2 制度対象者及び社員区分
無期転換制度の対象者は、会社と期間を定めた労働契約を締結している者のうち、下記の社員区分に該当する者（期間雇用社員等）とする。
・時給制契約社員
・月給制契約社員
・スペシャリスト社員
・エキスパート契約社員
・短時間社員（日本郵便(株)のみ）
無期転換後の社員名称は『アソシエイト社員』
- 3 労働条件
アソシエイト社員の労働条件は、原則として直前の有期契約における労働条件を引き継ぐ。なお、下記3点の労働条件について、有期契約時から改善を図る。
・病気休暇の拡大：取得可能日数を90日（無給）とする。
・新たに1年以内の期間で休職を新設する。
・年次有給休暇を半日単位で取得を可能とする。
その他賃金、人事評価、各種休暇等は、有期契約における労働条件と同一とする。
担当業務、勤務日数・時間数等は、業務上の必要に応じて変更を行うことがある。
- 4 定年及び継続雇用
定年は60歳とする。60歳を超えて無期転換した者は転換後最初の3月31日とする。
定年退職後は、原則として高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用措置の対象とし、1年の更新型とする。
- 5 人事異動・解雇
無期転換時に勤務する事業所において採用され、他事業所への異動は行わない。
事業所閉鎖等により勤務場所が消失した場合、原則として解雇する。

から期間雇用社員の無期転換制度導入」の詳細提案です。また同日、郵政ユニオンが同提案に対して提出した「第一次要求」の回答も行ってきました。
同制度は、私たちが求め続けてきた「非正規社員の均等待遇」の第一歩で、法律の定める開始期間より1年半前倒ししての導入はユニオンとしても歓迎するものです。
しかし、提案には導入の換わりに含まれる「毒素」ともいえる重大な問題点が含まれていて、セットでの提案を行な

う郵政の姿勢には怒りを覚えます。
「未来」ではまず制度の詳細を、次に問題点とユニオンの姿勢を説明します。
制度概要
10月1日以降、それまでに5年以上勤続している期間雇用社員が会社に申し出れば、来年4月以降は雇用期間の定めのない社員「アソシエイト社員」となります。これにより、半年に一度「期間満了通知書」を渡される不愉快でわずらわしい契約更新、「期間満了

による雇止」はなくなりま
す。
現状契約との変更点
提案では、病気休暇を10日から90日に拡大し、1年以内の休職制度や半日単位の有給を新設するとしてます。しかし正社員の制度とは異なり病休や休職は、いずれも無給です。



また病休・休職・半日休
以外の賃金や人事評価など
の労働条件は変わりません
これでは、労働条件の抜本的な改善につながりません
一方、今回設けられた病
休・休職・半日休は、有期
雇用社員に適用されません
これは労基法20条違反で
あり、到底、認めることは
できません。
次号は本制度の問題点と、
同時に提案された「16年
10月1日以降に雇用され
た時給制契約社員」に関す
る提案内容と問題点を明ら
かにします。

期間雇用パート労働者の皆さん！ 困りごとは職場の郵政ユニオンへご相談を。
1集-山本, 2集-向井, 3集-山田, 郵便-高田, ゆうちよ銀-上筋, 東-松岡, 他支部・分会の役員へ。