

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、均等待遇を求めよう。

ユニオンは労働法裁判に勝利するぞ！

# 問題多い無期転換制度

# 未来



全労協・郵政産業労働者ユニオン長崎中野支部  
機関紙「みらい」  
NO. 3670  
16年7月15日(金)  
Fax 095-828-1953

## 労契法 18 条に基づく期間雇用社員の無期転換制度詳細 (抜粋)

### 2、(新)「契約更新要件制度」(2016年10月1日以降新たに雇用する時給制契約社員が対象)

\* 4年半を越えた最初の契約更新時、下記の全ての要件に合致する場合、契約更新を行なう。ただし要件のいずれかに合致しない場合でも、会社が特に認める場合、契約更新を行なうことがある

- ①、勤務評価がスキルB以上であること
- ②、直近2回の基礎評価のどちらかで、すべて「できている」であること
- ③、直近半年間で懲戒を受けた、又は受ける見込みのものについては、その量定や様態を踏まえ、会社が契約更新を認めること

### 5、アソシエイト社員の定年と継続雇用

- ①、アソシエイト社員の定年は60歳とする。
- ②、定年退職後、満65歳に達する最初の3月31日までの間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する
- ③、継続雇用社員の処遇等
  - ・1年の更新型とし、原則として労働条件を引き継ぐ

### 6、アソシエイト社員の人事異動・解雇

- ①、アソシエイト社員は無期転換時に勤務する事業所に採用され、他事業所への異動は行なわない。
- ②、事業所閉鎖等により勤務場所が消失した場合は、当該事業所に勤務するアソシエイト社員は原則として解雇

おはようございます。前号に続き「期間雇用社員の無期転換制度導入」についてです。前回、提案された無期転換制度詳細を説明しました。今回は提案に盛り込まれた、早期導入と換わりに吞まされる「毒素」ともいえる重大な問題点についてです。

問題多き会社提案、新たに20条違反要素  
提案では、処遇改善とした病休・休職(何れも無給)・半日休以外、賃金や人事評価などの労働条件は変わりません。一方、今回設けられた病休・休職・半日休は、有期雇用(アソシエイト社員)ではない期間雇用社員には適用しなさいとしています。これは20条違反であり、非正規社



員の中に、さらに格差をつけようとするものであり、到底、認めることはできません。今回の提案の中で盛り込まれた「毒素」的的重大問題点  
1、成績不良で自動解雇(新)「契約更新要件制度」では、左記表のよう

要件と合致しない者は雇止めとしていきます。これは、成績不良による自動雇止めを宣告したものです。期間雇用社員の人事評価制度は、現在も現場管理者の恣意的評価で左右されることが問題となつています。今後は、狙いをかけた人に、さまざまな口実を持って恣意的な評価をつきつけ、スキルとして、自動的に雇止めを行うことは、評価者が会社である以上、簡単にできるとも言えます。



「四要件」と明言しました。そうであるならば、会社は、局単位ではなく会社全体として解雇を回避する努力等を行わなければならない。「解雇」の文言をわざわざ明記する必要はありません。しかし、物流再編に伴う大規模区分局の開設と業務の集約化が図られる中、解雇が行なわれないか、近隣事業所に斡旋があるかなど、注視する必要があります。極端なことを言えば、長中局と長崎北局を合併し(新)長崎局を新設した場合、事業所の閉鎖に当たらないという保障はありません。会社は事業所単位での採用という制度的な原則を盾に、実態に合わない制度を導入し社員の不安を煽ろうとしていると言えます。



2、事業所閉鎖による解雇  
今回の提案には、「事業所(や業務)が閉鎖により消失した場合は原則として解雇」と明記されています。ユニオンの第一次要求書に対する回答には、「関係法令の趣旨等を踏まえたうえで、適切に対応する」とあり、関係法令とは何かとの問いに、会社は「整理解雇

こうした重大な問題点を含む今回の無期転換制度ですが、長年の私たちのたたかいが前進させた一歩でもあるといえます。郵政ユニオンは、有期・無期を問わず処遇改善を図る、正規雇用が当たり前の職場に変えていくために、引き続き運動を強化していきます。

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。