

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望者全員を正社員化する。

めざせ、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！

# 期間雇用社員は無期雇用へ

## 雇止めの不安が解消される

有期から無期雇用に変わることで、半年に一回「雇用満了通知書」を渡され、管理者と対話する心理的な負担から解放されます。雇止めの不安から解消されること、これは無期転換制度の趣旨そのものであり、明確なメリットといえます。管理者が契約更新をちらつかせて、営業の強要やパワハラを行う余地も必然性もなくなります。

## 病気休暇が拡大される

無期雇用の新たな制度として、病気休暇が10日から90日に拡大されるとともに、1年を期限とした休職制度が新たに設けられました。ただしいずれも無給であることは現行と変わりません。私傷病で休んだ場合（業務上の場合は労災保険）公的機関である健康保険協会から傷病手当金が1年半支給されます。ただし支給額も賃金の6割にとどまります。

## スキル評価は継続

半日単位の年休取得が新設とされています。半日休は従来の時間給の上限にカウントされません。無期転換によって、病休期間の拡大・休職・半日休の新設はありますが、その他、賃金・人事評価・休暇などの労働条件は変わりません。半年ごとのスキル評価も今後も続きます。

## 整理解雇の4要件適用

無期転換の制度提案では、無期雇用社員の人事異動・解雇について「事業所（や業務）閉鎖等により勤務場所が消失した場合は原則として解雇」とされています。会社の言い分は「期間雇用社員は事業所による採用であるから」です。しかし事業所単位の採用がそのまま事業所消失の場合解雇とは、一連の方の要請として会社も認めています。つまりエリアや支社レベル等の転籍など、局単位としてではなく会社として解雇を回避する努力を追求しなければならないのです。

# 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. 3688  
16年9月16日(金)  
・Fax 095-828-1953

おはようございます。  
郵政グループ各社で働く  
期間雇用社員の無期転換制  
度が始まります。

10月1日から、制度導入について、会社から全社員へ周知が開始されます。5年以上勤続している期間社員が会社に申し出れば労働契約法18条の早期適用によって、来年4月以降は雇用期間の定めのない無期雇用の社員（アソシエイト社員）となることができます。

無期雇用転換「アソシエント社員」については、以前「未来」で説明しましたが、再度概要及びメリットと問題点などを掲載します。  
無期転換の申込み  
2016年9月30日  
以前の入社者  
社員区分を問わず、勤続5年を超えることとなる者（2016年9月30日基準）は無期転換を申込みできる。



無期転換を申請した者は、当該有期契約期間の終了後に無期転換（アソシエイト社員）となる。  
また、無期転換を申請しなかった者も、契約が更新しているときは無期転換を申請できる。

2016年10月1日以降に採用される期間雇用社員  
適用制度（ ）  
要件に合致する者について、勤続5年未満での無期転換を認める\* 早期無期転換制度  
時給制契約社員以外の者には、の「早期無期転換制度」は適用しない。

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。