

未来

郵政産業ユニオン
PIWU

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. 4208
21年12月10日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

「労働条件の見直しに関する考え方」 正社員の待遇切り下げは認められない！

おはようございます。

今週の火曜日、機関紙「未来」と一緒に、郵政ユニオン本部作成の「労働条件の見直し」に関するリーフレットを配布しましたが、皆さんご覧になりましたか？

9月21日、日本郵政から「労働契約法20条最高裁判決を踏まえた労働条件の見直しに関する基本的な考え方」が提案されました。

提案は以下の4点です。

①期間雇用社員の雇用上限制度の新設②有給の病気休暇の見直し③夏期冬期休暇の見直し④祝日給の見直し、です。

①期間雇用社員の雇用上限制度の新設

勤続3年超の時点でスキルB以上の者は無期転換（無期転換しなければ雇止め）。勤続3年を超えてスキルCの者は雇止めとなります。

現行は、勤続5年超での無期転換（勤続3年超でスキルAは無期転換可能）なので、3年での無期転換は前進内容になっています。

しかし、勤続3年でスキルCは雇止め（現行は4年半）は、到底認められません。職場によっては3年間通区できない状況も考えられます。場合によっては意図的に通区をさせずに、雇止めにする事さえ考えられます。



②有給の病気休暇の見直し

現行、正社員は有給（勤続10年未満90日、10年以上180日）で、アソシエイト社員、期間雇用社員は無給となっています。見直し案では、

アソシエイト社員に15日（有給）付与するとなつていますが期間雇用社員は無給です。また病気休暇の使用に関しては、正社員も含め暦日31日以上の療養が必要な場合のみ（30日間は無給）となっています。

風邪やインフルエンザで仕事を休む時は年休を使わなければならないなくなり、もし新型コロナウイルスに感染した場合は2週間出勤できないので、その期間は年休を使わなければならないようになります。1カ月以上、私傷病で休むのは稀で、これでは病気休暇が使用できない事と変わりがありません。

③夏期冬期休暇の見直し

見直し案では、正社員の夏期、冬期休暇を各日2日（現行3日）アソシエイト社員の夏期、冬期休暇を各日1日（現行1日）期間雇用社員の夏期、冬期休暇を各日1日（現行なし）となっています。正社員の日数を削減し期間雇用社員に付与する案ですが、労契法20条裁判最高裁で正社員と期

間雇用社員の格差が違法との判決が出たにもかかわらず、見直し案でも差をつけています。
jplg/labor/labor151.jpg



④祝日給の見直し

現行、1月2、3日の勤務について正社員は割増分（135/100）を支給していますがアソシエイト社員と期間雇用社員には支給されていません。

見直し案では、正社員の割増分を廃止し、年給手当を増額（正社員5000円→6500円、アソシエイト社員、期間雇用社員4000円→5200円）するとしています。最高裁判決で期間雇用社員に割増分を支給しないのは違法との判決が出ているにも関わらず、割増分を廃止することで格差を無くそうとしています。

以上が今回会社から提案された内容です。正社

員と期間雇用社員との格差解消といえる提案はほとんどなく、前進内容は期間雇用社員が勤続3年での無期雇用と、夏期冬期休暇を各日1日付与されるぐらいです。2018年の制度改正で一般職の住居手当を廃止した時はマスコミ等に批判されましたが、今回も同様に正社員の待遇を下げた格差を解消しようとしています。



この様な提案は、到底受け入れる事はできません。郵政ユニオンは、労契法20条裁判の最高裁判決に基づいて、正社員に支給されている「現行の手当や休暇」を非正規社員（アソシエイト社員、期間雇用社員）にも支給する事を求めています。

今回は提案であって決定されたものではありません。皆さんの「反対！」の声で変わる可能性もあります。一緒に抗議の声をあげましょう！

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-海江田, 2集-向井, 3集-山田, 支部・分会の役員へ。

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を主眼の正社員化を。

ゆがみ、均等待遇、なげんご差別！

ユニオンは労契法裁判に勝利したぞ！