

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. 4256
22年6月10日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

期間雇用社員の 雇用上限制度新設に反対

おはようございます。

先日の未来(4253号)「労契法20条最高裁判決を踏まえた労働条件の見直し」についての交渉経過の続編です。

これまでお知らせしてきたように、今回の見直しの主な項目は

- ① 期間雇用社員の雇用上限制度の新設
- ② 正社員の1月2、3日の祝日給(割り増し)引き下げ
- ③ 有給の病気休暇の見直し
- ④ 生理休暇の無給化
- ⑤ 正社員の夏期冬期休暇の削減

①の期間雇用社員の雇用上限制度の新設を除けば、正社員の待遇を下げ、非正規社員との格差を無くす提案となっています。郵政ユニオンは、最高裁判決にもとづいて、

違法とされた非正規社員の手当・休暇を正社員と同様にすることを求めます。正社員の労働条件を引き下げた「均等待遇」は認められません。

②の祝日給引き下げは撤回させ、新たに期間雇用社員等にも支給

③有給の病気休暇見直しも撤回。更にアンシエイト社員にも取得できるように改善に改めさせることが出来ました。



改悪と分かっている、会社提案を丸呑みすることは組合員に対する不誠実です。「おかしいことはおかしい」と抗議し、改めさせることが組合だと思えます。郵政ユニオンは他の提案についても、真に労働者の為になるように見直し・撤回を求めています。

今日の未来では「期間雇用社員の雇用上限制度」新設について考えます。

期間雇用社員の雇用上限制度の新設

この制度は「勤続3年で無期転換」→3年の雇用上限制度を新設するものです。

郵政ユニオンは「3年で無期転換↓5年で正社員化」という組合要求を行っており、提案に「一定の評価」はしています。しかし勤続3年を超えた時点で、アンシエイト社員に希望しない場合及び転換時点でスキル評価Cの場合は「雇止め」との内容は、一定の条件での雇止め「不更新条項」(今回の提案ではCランク及び経過措置での無期転換しない社員の雇止め)であり、反対の立場を表明しています。



そのうえで特に、Cランクでの雇止めとしない

ため、会社として人材育成・育成プログラムの徹底をどのように考えているのか。

具体的には前提として、人事評価の恣意的評価の排除と管理者教育の徹底について。採用から2年間で計4回の人事評価があり、そこでCランクにある社員の把握と声掛けを必ず行うこと。さらに残り1年の具体的なフォローアップ、育成措置を行うことを申し入れました。

これに対し会社は、人事評価が恣意的とは考えていない。管理者の評価が十分でない面はあり、管理者教育を今後もおこない、社員のスキル向上に向け、とりくんでいく。社員のスキルが向上することは会社にとってもプラスであり、人材教育をしつかりととりくんでいくと回答しました。

また「1回のミスで全体を否定することはできません。仮にそのような管理者がいるとすれば問題では正しなければならぬ」と、たった1回のミスによるスキルダウンを否定しています。

しかし現場段階では「誤配などミスをしたからスキルを下げる」ということが行われています。



誤配に関して言えば、普通郵便、対面誤配、JPC案件かどうかでも違う様ですが、支部の組合員でも、一回の書留郵便の誤配でスキルA無しにスキルダウンしました。半年後に戻りましたが、その間、約17万円の減収となりました。

この事案は2〜3年前のものですが、管理者の誤認ですか、それとも最近変更になったのでしょうか。もし2〜3年前も適用されるのだったら、損害賠償請求をしなければなりません。会社の中でスキルの考え方を徹底させ、恣意的判断が入り込む余地がないように指導させなければなりません。私たちが一緒に職場から反対の声を上げ、郵政で働くすべての労働者の処遇改善を勝ちとりましょう。

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。

郵政ユニオン長崎のホームページはこちら



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全員が正社員化を。 めげせ、均等待遇。 なんご差別。 ユニオンは労契法裁判に勝利を収めよう。