

# 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. 4266  
22年7月15日(金)  
Tel・Fax 095-828-1953

## 雇い止めを許さない職場を作るためには 労働組合の力が必要だ

おはようございます。

新型コロナウイルス感染者は13日、全国で感染者が9万人を超え、長崎を含む13県が過去最多を更新しました。

感染が拡大する中、政府は、行動制限は必要ないという認識を示しています。ウイルスは変異を繰り返すことで弱体化すると言われていますが、重症化しないとはかぎりません。基本の感染予防は怠らないようにしましょう。

アメリカのアウトドア商品メーカー「パタゴニア」に勤務するパートタイマーら4人が、パタゴニア日本支社に対し、契約期間を通算5年未満としているのは無期転換を逃れるためだとして労働組合を結成しました。

同支社ではパート社員  
の雇用期間に「最大5年  
未満」と制限を設けてい  
て、新労組の代表によれ  
ば、労組結成の目的は「年  
数制限の撤回を求め、会  
社と交渉していくため」  
としています。



2013年4月施行の  
改正労働契約法では、契  
約期間が半年や1年など  
短くても繰り返しの更新  
で雇用期間が5年を超え  
れば、無期雇用への転換  
が可能になりました。

ただ、企業によっては  
雇用期間を制限し、無期  
転換できないようにする  
「不更新条項」や「更新  
限度特約」を設ける企業  
もあります。

「不更新条項」とは有  
期労働契約において契約  
期間が満了した場合に  
更新しない事をあらかじめ  
合意しておくことで、  
「更新限度特約」とは更  
新の回数や更新の限度を  
あらかじめ合意しておく  
ことです。

こうした条項は雇用期  
間5年を超えないよう  
にする「無期転換逃れ」  
として裁判が各地でおこ  
っています。

郵政の職場では現行、  
労契法18条に基づく勤  
続5年超での無期雇用転  
換に加え、勤続3年を超  
えた時点で「スキル評価  
A」の者は希望した場合、  
無期雇用転換ができます。  
但し、勤続4年半を超え  
た時点でスキル評価Cの  
者は更新せず雇い止めと  
なっています。



しかし昨年9月に提案  
された新制度では、勤続  
3年を超えた時点で「ス  
キル評価B」以上の者に  
ついては有期雇用契約を  
行わず無期雇用転換する  
(無期雇用を希望しない  
場合は雇い止め)一方、  
勤続3年を超えた時点で  
スキル評価Cの者につい  
ては、有期雇用契約の更  
新を行わず雇い止めとな  
ります。

新制度で3年超での無  
期転換の対象が「スキル  
評価B」の社員に拡大さ  
れたことは評価できます  
が、現行、勤続4年半と  
なっている雇い止め対象  
社員の期間を3年に短縮  
することは受け入れるこ  
とはできません。



集配営業部の社員のス  
キル評価は半年ごとです  
が、通区数で評価が決定  
します。

通区数が1区だとスキ  
ル評価Cで、雇い止めの対  
象となります。2区通区  
出来ればスキル評価Bと  
なり、無期転換の対象に  
なります。

所属する班によっては  
次の1区の通区が出来な  
い状況も考えられ、3年  
に短縮された事で雇い止  
めになるケースも考えら  
れます。そう考えると2  
区目の通区が出来るか  
で人生が大きく変わること  
になります。  
契約期間満了を理由と  
する雇い止めは原則的に  
なりません。

違法ではないので、会社  
は制度に則って雇い止め  
を強行するはずですが、  
雇い止めの対象期間の  
短縮には反対の立場で会  
社と交渉を続けるのはも  
ちろんですが、対象とな  
る社員がいる場合には、  
職場で相談のいるなどし  
て労働組合としての役割  
を担っていかなくてはな  
りません。



### 今後のスケジュール

#### 今夏の平和行動

○ピースサイクル長崎  
ルート  
(玄海原発→佐世保→  
長崎) 8月7日・8日

○第24回8・8平和  
を考える長崎集会  
8月8日(月) 18  
時→勤労福祉会館3階



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の正社員化を。

ゆげが、均等待遇を。

なげんが差別を。

ユニオンは労契法裁判に勝利を。