

# 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. 4291  
22年10月14日(金)  
Tel・Fax 095-828-1953  
文責 支部書記長

## 10月1日から規定改正 真の「同一労働同一賃金」には程遠い

おはようございます。

10月1日から就業規則が一部改定されました。主なものは①期間雇用社員の雇用上限制度の新設 ②病気休暇の見直し ③育児休業制度改正です。

①②は昨年9月に提案された「労働条件見直し提案」に対する見直し要求交渉や春闘交渉の対象項目でした。これまでの交渉などで会社提案からは若干改善されましたが、まだまだ問題のあるものです。「改善」「改悪」となるものについて何回か未来で触れてきましたが、1日から運用されたのに合わせて再度考えます。尚、③育児休業制度改正は法律改正に伴うもので、職場に改正内容が掲示されています。確認してください。

### ①期間雇用社員の雇用上限制度の新設

○「改善」となる部分  
ユニオンは「勤続3年を超えた時点で、スキル評価がB以上の者を無期雇用に転換する」という労契法で定めるより短い期間で無期雇用にするということは高く評価します。

夏期・冬期休暇、扶養手当の適用等、期間雇用社員と比べて有利な制度がより早期に適用されることから承認しています。

○「改悪」となる部分  
一方、「勤続3年でスキル評価がCの者について有期雇用契約の更新を行わない」との提案は明らかに改悪です。現行、勤続4年半を超えた時点でスキル評価Cの者は雇用契約を更新しないこととされています。これをさらに制度改悪としたものであり、郵政ユニオンは「スキルB以上になることが出来ない時給制契約社員を雇止めとする」とは認められない」と撤回を求めてきました。

会社は、スキル向上に向けた人材育成など丁寧

に対応していくとされていますが、現場段階ではどうでしょうか。



皆さんの周りに2区目の通区をさせてもらえない社員はいませんか？

1区しか行かせてもらえない場合は、最悪このまま通区をさせてもらえず、スキルCのまま雇止めになる可能性があります。雇止めゼロ!!職場での点検見守りが重要になります。

○「改悪」となる部分  
アソシエイト社員に有給の病気休暇付与は「改善」で私たちも高く評価します。しかし細部をよく見ると依然として正社員とは大きな格差が残されています。

### ②病気休暇の見直し

○「改善」となる部分  
アソシエイト社員に有給の病気休暇付与は「改善」で私たちも高く評価します。しかし細部をよく見ると依然として正社員とは大きな格差が残されています。

(1)、5月から運用されているアソシエイト社員の病気休暇ですが、期間

は30日(勤続10年以上は60日)です。正社員は90日(勤続10年以上は180日)なので1/3にすぎません。

(2)、一時金算出に際しての減額が大きい。病気休暇は「有給休暇」とはいえ一時金算出の際の減算対象となります。これは正社員もアソシエイト社員も同様ですが、適用される計算式が異なります。そのためアソシエイト社員の方が正社員より減額される額が大きくなる場合があります。

(3)、有給の病気休暇はアソシエイト社員が対象で、期間雇用社員は対象外です。

○改悪となる部分  
(1)診断書等の提出が必須  
これまでは、6日以内の短期間の病気休暇申請の場合は、病気等であることが客観的に認められる領収書等の提出をもって、ほとんどにおいて承認が行われてきました。それが、発熱や腹痛など2、3日であっても、療養が必要との医師の証明書又は診断書の提出が取得要件となります。診断書は安くありません。これでは骨折・疾患

など重篤な病状でなければ申請しにくくなります。(2)生理休暇について  
一生理期につき1日を有給の病気休暇として取得可能(2日目以降は無給の休暇)とするとされました。また一時金の減額対象にもなり、こちら

もますます申請者が少なくなる危険があります。

このように今回の改定は「功罪」あるものです。全ての働く者に有効な改正を求めていかなければなりません。



明日は支部定期大会です  
郵政ユニオン長崎中野支部第11回定期大会  
場所：長崎地区労会館  
2階会議室  
時間：13時30分より16時30分  
全員大会です。重ねて組合員の参加を呼びかけます。

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-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全員の正社員化を。 めげば、均等待遇。なんの差別も。ユニオンは労契法裁判に勝利したぞ!!