



第97号

2021年12月20日発行

発行⇒ 郵政産業労働者ユニオン
中国地方本部

Tel&Fax⇒ 082-244-7719
piwu-chugoku@abelia.ocn.ne.jp
http://www.piwu-chugoku.net/



郵政産業労働者ユニオン中国

シリーズ「労働条件見直し」を斬る①

非情！3年で「雇い止め」

私たちは何のために働くのでしょうか？日々の暮らしを守り将来へ備え、夢や家族の成長を期待する…そんな望みに水を射す『労働条件の見直し』が迫っています。いま、会社は「働き方改革」の美名の下に、様々な仕掛けで社員の待遇を切り下げコスト・人件費の削減に血道を上げようとしています。私たちは詳しく分析して皆さんにお知らせし、この先日本郵政グループ各社が強行を目論むこれら施策の危険性を訴えます。

9月に示された『労働条件の見直し』に関する基本的な考え方は、その大きなポイントには、旧労働契約法（以下「旧法」）改正で作られた

雇用不安を助長？

裏面の図表参照

「旧法」18条にある無期雇用への転換ルール、有期雇用契約が5年を超えて行進された場合に「社員の申込」によって期間の定めのない労働契約に転換できることとされています。これは現代社会の中で有期雇用の多くが通算5年を超えて契約を更新しつつ同じ会社・企業で働いている実態

があり、会社の戦力として有期雇用者が定着していることと認め法律の整備に至りませんでした。日本郵便では正社員19万3千人とほぼ同数18万5千人の「期間雇用社員」が働いており、正社員と同様の職務に就いていることは皆さんご承知の通りです。

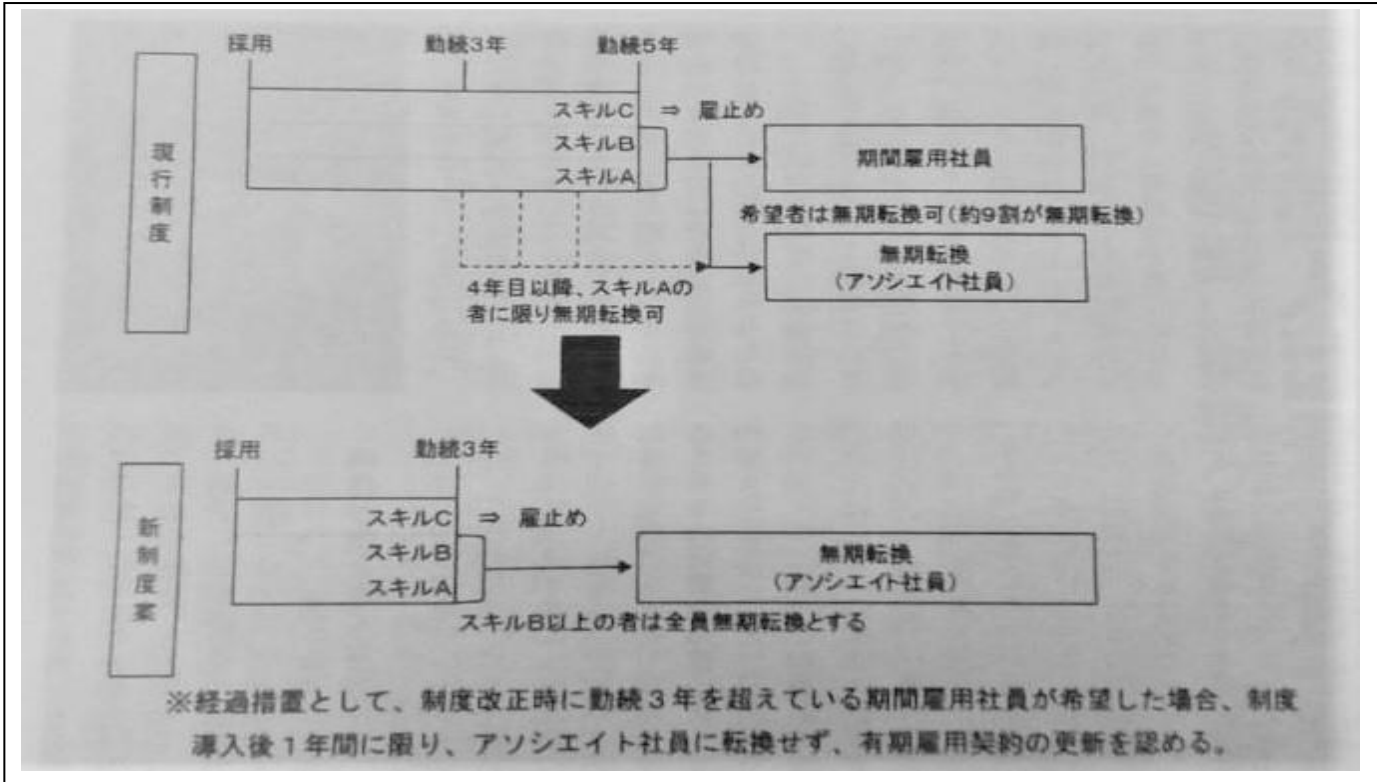
条文で5年超とされている「転換ルール」前倒しを3年超とし、スキル評価B以上とした点は組合側の要求にも合致し評価できません。

しかし「無期転換を希望しない者は雇止め」とする項目があり「旧法」の要件に満たない段階で会社側の都合を優先する理不尽なものとなっています。また現行「勤続4年半を超えた時点でスキル評価C」の雇止め条件が「3年超」に圧縮されています。集配業務では現場の都合で3年間、基準とされる通区ができないケースや、その他の職場でも

管理者の心証による評価下げが懸念され、恣意的な雇止めを許す恐れの強い内容です。会社は22年度からの導入を画策しています。

郵政労契法20条裁判をたたかう過程で会社側は、正社員の補助的業務しか行っていないと「期間雇用社員」の存在を矮小化し、正社員インセンティブ論を展開しましたが最高裁はこの主張を完膚なきまでに打ち破りました。けれども、会社の示す『労働条件の見直し』は法律の趣旨に反し、衣川社長のコメントにあった「判決の重要性に鑑み」に逆行する制度「改悪」でしかありません。正規・非正規の別なく社員すべてに及び大問題！郵政ユニオンは来年にむけ「労働条件切り下げ」を許さないための闘いを展開します。

*1月号へつづく



今後の予定

★1月23日(日)午前9時～
第6回地本執行委員会

★1月23日(日) 13時30分～
第9回中国地方委員会

★2月4日(金) 13時30分～
集団訴訟「進行協議」

★2月4日(金)～5日(土)
第10回中央委員会

★2月5日(土)～6日(土)
第2回全国書記長会議

告示

郵政産業労働者ユニオン中国地方本部規約第二十一条により第10回地方委員会を下記の通り開催するので告示する。

記

日時 2022年1月23日(日) 13:30
～16:00

会場 広島オフィスセンター
(広島県広島市南区東荒神町3-25)

2021年12月5日
郵政産業労働者ユニオン中国地方本部
委員長 小野康邦