

アソシエイト社員への

転換要件について



ひろしま

郵政産業労働者
ユニオン広島支部
(広島郵便局内)

契約更新のないアソシエイト社員

アソシエイト社員(無期転換社員)には、期間雇用社員で

勤続5年の有期契約の更新が認められた社員が希望すれば、なることができます。

アソシエイト社員に転換すれば、契約更新が不要となるだけでなく、①病気休暇の拡大(取得日数が90日(無給))、②一年以内の期間で休職の取得が可能、③年休の取得単位拡大(半日単位の取得が可能)、

となります。

また、スキル評価がA(習熟度なし)以上で勤続3年以上4年半以下の方は、5年を待たずにアソシエイト社員になることができます(早期無期転換制度・2019年10月の契約更新時より開始)。

これは、2013年4月1日に改正・施行された「改正労働契約法18条(無期転換の5年ルール)」にもとづいています。

ただし・・・

期間雇用社員就業規則第12条の2では、雇用契約の更新要件として「2016年10月1日以降に新たに採用された時給制契約社員は、契約

期間が4年半を超えた後、最初に迎える契約更新時において」以下の3つの要件を設けています。①契約更新時のスキル評価が、B(習熟度なし)以上であること、②契約更新時の評価を含む直近2回の基礎評価のどちらかが、すべて「できている」であること、③直近半年間に懲戒処分を受けていないこと又は受ける見込みがないこと。

そして、この3つの要件のうち、いずれか一つでも該当しない場合、会社は雇用契約を打ち切り「雇い止め」をすることができるとです。つまり、4年半何事もなく働き続け、あともう少しで契約更新の不安のないアソシエイト社

郵政ユニオン広島支部の組合事務室を獲得しよう! 会社は組合事務室を貸与せよ!

員になれるのに、最後のスキル評価が「C」だったり、最後か一つ前の基礎評価のうち1つでも「できていない」とされた場合、「解雇」となるのです。

そして、今年10月の契約更新が、前述の就業規則で適用する「採用後4年半を超えた後、最初に迎える契約更新」となる最初の更新となります。今後、全国的に契約更新がされないで雇い止めとなる郵政労働者が出てくるかもしれません。

広島郵便局で働く期間雇用社員の皆さんは、既にアソシエイト社員になられている方も多と思います。しかし、会社の規則にはこのように簡

単に雇い止めができる危険性をはらんでいるのです。

雇い止めに反対！

この「アソシエイト社員への転換の要件」が2016年5月に会社から提示された当時、郵政ユニオンはこの要件を削除するよう求めました。

しかし、会社は拒否しました。有期契約で繰り返し更新し働きながらも、雇い止めを受けてしまう不安があるから有期から無期への転換で安心して働き続けることができるようにすることが、改正労働契約法第18条の趣旨であると考えます。しかし「無期転換への要件を設ける」という会社の対応は、法の趣旨に反し

ていると言わざるをえません。

スキル評価結果に注意しよう

また、無期転換の要件でもある「スキル評価」自体が、管理者の恣意的評価でいかようにもできることが問題です。クビにしたい期間雇用社員を、様々な理由を作りスキル評価を下げる可能性も否定できません。

「基礎評価ができていないよう評価するように」と部長に言われている、と一次評価者から話を受けた「ゆうパック1個の誤配で訓戒処分を受けながらもスキル項目で何ら該当しない個所で引き下げられた」スキル評価に対する苦

情相談で部長と話せば、会社としての決まりだから、と二歩もなく突き返してくるなど、全国の郵政労働者の声を聞いています。

営業ができていなければ「管理者の指示を理解していない」、集配時に事故を起こせば「機動車・物品を丁寧に扱っていない」として評価を△にするなど、会社の思いのままに評価しているのです。

ご自分のスキル評価結果に疑義があれば、「苦情相談制度」が活用できます。また、組合を利用した「苦情処理制度」があります。

もし、スキル評価等で疑問や不満等がありましたら、ぜひ郵政ユニオンにご相談ください。