

20条裁判判決を 踏まえた 労働条件の見直し



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)

労契法20条最高裁判決を踏まえ、新たに改正されたものとして、

1、期間雇用社員の雇用上制限
度の新設

2、アソシエイト社員への夏
期・冬期休暇の新設(各1日、
合計2日)

3、1月2、3日の祝日給を正
社員同様に支給

4、アソシエイト社員に有給の
病気休暇を付与
などがあります。

まだまだ正社員との格差は

ありますが、処遇改善は進んで
います。この間の私たちの闘い
の成果です。

本部は、これに関し「労契法
20条最高裁判決を踏まえた
労働条件見直しに関する基本
的な考え方に対する要求書」を
提出し、交渉を進めてきました。
この間の回答内容や会社見解
です。

病気休暇の

診断書について

病気休暇が新しくなりまし
た。アソシエイト社員も有給の
病気休暇が付与されます。(詳
細は組合掲示板をご覧ください
い。)

その中にある、「療養が必要
との医師の証明書又は診断書
の提出を取得要件とし、当該証

明書又は診断書が出た場合は
初日から取得可とする。」につ
いてやり取りしました。

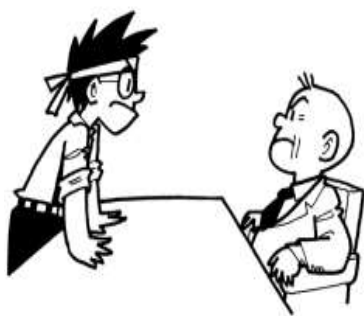
(組合) 特定疾患等を持って
いる社員については、定期的な
通院が必要となる場合がある
が、そういった社員への対応は
どう考えているのか。これにつ
いても診断書が必要なのか。



(会社) 疾患によっては定期
的な通院を必要とする(ことも
考えられるが、病気休暇の申請
に当たっては、医師又は医療機

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!

関が発行した、「勤務しない日又は時間」及び「傷病名」が証明できるものが必要と考えている。そのため、基本的には、その都度の申請になるが、人工透析等のように、具体的に複数の通院日を特定できることもあると考えている。



(組合) 手術を受けなければならぬときに、手術前の検査が必要となる。その検査の時はどうなるのか。

(会社) 手術前の検査については、従来の病気休暇と同様に、

疾病の治療を前提とするものは、病気休暇として認められるもの。なお、医師又は医療機関が発行した、「勤務しない日又は時間」及び「傷病名」が証明できるものが必要である。

雇い止め許さず

管理者教育こそ必要

期間雇用社員の雇用上限制度の新設については、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。

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「雇い止め」となります。基礎評価結果についても現行制度と同様としています。

組合として、Cランクでの雇

い止めとしないため、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。以下申し入れをしました。

(組合) 人事評価の恣意的評価の排除と管理者教育の徹底を。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。

(会社) 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、人材教育をしっかりと

とりくんでいく。また、1回のミスで全体を否定するとはでたらめ。仮にそのような管理者がいるとすれば問題で是正しなければならない。

今回の期間雇用社員の雇用上限制度については、勤続3年で無期転換になるとし、一定評価できるものですが、スキル評価Cでの「雇い止め」については反対です。

現在職場では、期間雇用社員へのスキル評価の対話が実施されていますが、今制度の改正を求めるとともに、今後も、組合として、これまで以上にきちんとしたスキル評価がされているか厳しくチェックしていきたいと思います。