

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. 4253
22年5月31日(火)
Tel・Fax 095-828-1953

非正規社員の労働条件 今後も格差是正を求める

おはようございます。

先日の未来(4251号)でアソシエイト社員への有給の病気休暇付与の交渉状況を報告しました。その他にも郵政ユニオンは「労契法20条最高裁判決を踏まえた労働条件の見直し」について会社と交渉しています。

期間雇用社員の雇用上限制度

「勤続3年でC評価の者は雇止め」との会社提案に対しユニオンは、Cランクでの雇止めには反対の立場を表明し撤回を求めた上で「それまでの評価がB、Aであったとしても3年目でC評価となれば雇止めになるのか？スキル評価を理由に恣意的判断での雇止めとなってしまう可能性

は否定できない」と問題点を指摘しました。会社は「雇止めの判断基準は3年目の時点での評価。基本的にはスキルは向上するのが前提で、突然C評価となって退職になるということは考えていない」と回答しています。

1回のミスでスキルダウンは間違い

ユニオンは「スキルは技能、能力であり、仕事の結果とは違う。ミスを犯したからスキルを下げるといったことはないと理解でよいか」と会社に問い質しました。

会社は「1回のミスで全体を否定することはできません。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ぬ」と、たった1回のミスによるスキルダウンを否定しています。

生理休暇後は女性差別の拡大

会社は生理休暇について「一生理期に、月に1日は有給の病気休暇とし

て取得可」との提案を行っています。これに対し、ユニオンは、アソシエイト社員への有給の病気休暇付与を一定評価すると表明した上で「正社員だろうが期間雇用社員だろうが女性の妊娠、出産には変わりはなく、生理期間に辛さがあることも変わらない。日本郵政グループがやるべきことは、他企業に先駆けて率先して生理休暇の取得率を向上させ、女性が活躍できる職場環境であると示すことである。

1日に引き下げる理由はないか。賞与、昇給の減算除外の廃止は女性に不利益を課すもので、役職を目指す女性にはハンデとして認識され、生理休暇の取得を妨げる要因ともなる」と指摘。会社は、持ち帰り回答する旨を表明せざるをえませんでした。



昨年9月の「労契法20条最高裁判決を踏まえ

た労働条件の見直し」以降、今日までの郵政ユニオンの運動により
①1月2、3日の祝日給引き下げは撤回させ、新たに期間雇用社員等にも支給
②生理休暇の無給化撤回
③有給の病気休暇は従来通り1日から取得できるよう改善。

正社員の夏期冬期休暇の削減提案についても撤回を求めています。このため、会社も結論を先延ばしせざるを得なくなっています。

ユニオンは会社の持ち帰った部分の回答を含め、引き続き交渉で改善を求めていきます。

※※※ 局長の考えに抗議

「我々管理者にはみなさんの安全を確保する義務がありますので、パワハラと言われようがやるべきことは徹底してやります」
これは先日発出された局長文書の一文です。

なんでんよかBOXに「DRの点数を上げると

強要するのはパワハラではないか」との意見が投書されました。この意見が投書されたのを受けて局長は、パワハラを否定した上で冒頭の一文を掲載し閲覧資料として職場に配布しました。

皆さんはこの文書を見てどう感じましたか？確かに点数がアップしなくてもペナルティが課せられるわけではありませんが、パワハラ定義に「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制」というのがあります。この投書した社員は、DRの点数を上げる事を強制されているように感じて投書したのかもしれない。



「指導の一環ならパワハラが許される」ものでは決してありません。局長の発言は、少し乱暴ではないでしょうか？
支部は今回の発言に抗議します。

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、均等待遇、なげん差別！ ユニオンは労契法裁判に勝利すべし！

