

人事制度の一部修正提案を受ける

本日、会社より、「人事制度の一部修正に関する提案」を受けました。提案を受けた内容については下記の通りです。

1. シニア社員の休職事由（病気休職）の追加

(1) 対象者

「業務災害又は通勤災害に起因する以外の傷病（以下「私傷病」という。）により、引き続き90日間（勤続年数10年以上の社員は180日間）欠勤し、なお、就業できないと認められた場合」に適用対象とする。なお、私傷病による欠勤は社員としての欠勤期間も通算する。また、勤続年数には社員としての勤続年数も通算する。

(2) 休職期間

①シニア社員の雇用契約期間による休職期間

5年契約の場合は、3年以内とする。1年契約の場合は、1年以内とするが、契約更新時に、引き続き休職できることとする。なお、この際、通算の休職期間は3年以内とする。

②社員としての休職期間との通算

社員としての病気休職から継続して、シニア再雇用後も病気休職となる場合は、社員としての病気休職も通算する。

(3) 休職期間満了後の取扱い

「病気休職の休職期間満了後、なお復職できない場合」は雇用契約を終了するものとする。

2. 人事評価の適用範囲及び対象者の見直し

(1) 適用範囲の見直し

人事評価の対象者は「プロフェッショナル職群」「エキスパート職群」「プランナー職群」の社員のみに変更する。ただし、上記以外の者に対しては、面談は実施する。

(2) 評価の種類別対象者の見直し

業績評価の対象者を「プランナー職群（R（1等級）以上）及び「エキスパート職群（R（1等級）以上）に行なう。ただし、対象期間に出向中の者については、原則、実施しないものとする。

3. 実施時期

2023年4月1日より実施する。

この間、貨物労組は、シニア社員及び契約社員に対しての評価について不要であることを主張してきました。そして、人事制度の一部修正に伴い、改正することとなりました。また、シニア社員に対しての「休職事由」に「病気休職」を追加するという事で、シニア社員に対しても待遇改善がされることから、提案を受けました。今後は団体交渉を行ない、問題点を整理することとします。

併せて、「乗務員養成課程入所中の者の評価に対する取扱い」の見直しには、「対象期間中に3カ月以上入所前研修を含む研修期間があれば、みなしとして取扱う（研修期間＝入所前研修～免許交付まで）」という事で、事務連絡で周知することについても説明がありました。

中央本部は引き続き、人事制度に関する問題の解決をめざし、私たちにとって、「生き生き」と「やりがい」が持てる制度の実現にむけて取り組みます。