

2008年 月 日

日本郵政株式会社取締役兼代表執行役員社長
西川 善文 殿

ゆうメイト全国交流会

期間雇用社員の待遇改善に関する要望書

郵政グループでは、1民間企業として他には例を見ない16万人とも言われる多くの非正規雇用労働者＝期間雇用社員が働いており、この郵政グループの期間雇用社員の労働条件は日本の非正規雇用労働者全体の労働条件に与える影響は非常に大きいと言えます。それゆえ、一大企業である郵政グループの果たすべき社会的責任も非常に大きく、重要であるといえます。さらに、期間雇用社員は、単なる補助的労働力としてではなく、文字通り「コア業務」として正社員と同一労働を担い働いていると言っても過言ではありません。

しかし、期間雇用社員の賃金を含めた雇用と労働条件の現状は、正社員との大きな「格差」を含め、劣悪とも言える条件に置かれています。

とりわけ、期間を決められた雇用のあり方、1人での日々の生活に精一杯の賃金、病気になれば何の保障すらない現状などは、将来への不安を増大させ「できればもっと良い条件の仕事につきたい」との思いを抱いている期間雇用社員は少なくありませんし、この将来への不安・不満が最も重要な現在の非正規雇用の問題点であると言えます。

このような期間雇用社員の将来への不安、希望の喪失は、働き続ける意欲に大きく影響を与え、「ファーストクラスの質のいいサービス」を目指している会社にとっても、大きなマイナスになることは明かです。また、地域との結びつきを深め、地域に役立つ郵政事業のよりいっそうの発展を展望したとき、期間雇用社員が将来への展望を持って働くことができる条件の整備が早急に求められています。

ゆうメイト全国交流会には、電話相談やメールで全国のゆうメイトから多くの相談も受け、期間雇用社員の持っている多くの悩みや疑問・不満等々が寄せられています。

それらの期間雇用社員の切実な要望をまとめ、下記の通り「期間雇用社員の待遇改善に関する要望書」を提出させていただきますので、会社としての誠意あるご回答をよろしくお願い申し上げます。

記

1、時給制契約社員及びパートタイマーの時間給について、最低1時間

- 1、200円となるよう、基本給及び加算給の見直しを行うこと。
- 2、月給制契約社員について、労働日数によっては時給制契約社員と比較して大幅な賃金ダウンとなる現状を踏まえ、最低額として月額15万円を支給とし、それに見合った月額区分の支給額の見直しと、時給制契約社員から月給制契約社員への月額換算計算式の見直しを行うこと。
- 3、時給制契約社員・パートタイマーから月給制契約社員への登用、また、期間雇用社員から正社員への登用について、多くの期間雇用社員が納得できる基準を明らかにすること。
- 4、「雇用労働条件通知書」には、パートタイム労働法に義務づけられた各項目及び、勤務日数を明示すること。
- 5、「給与支給明細書」に関して、正社員と同様に勤務日数、勤務時間、超勤（125/100，135/100，100/100）祝日勤務時間を明示すること。
- 6、有給休暇付与日数を正社員と同様にし、計画休暇制度、時間休暇制度を新設すること。
- 7、病気休暇を有給とすること。
- 8、すべての期間雇用社員に退職手当を支給すること。
- 9、交通費支給に関して正社員と同様とすること。
- 10、人間ドック受診あっせんを正社員と同様に行うこと。
- 11、深夜勤従事者について、勤務時間中に定期健康診断、特別健康診断を受検できるよう保障すること。
- 12、期間雇用社員が退職する場合の残年休について、「買上げ」措置を講じること。

以 上

「期間雇用社員の待遇改善に関する要望書」への追加要望

- 1, 各支店等において、今なお、セクハラが行われ、また、パワーハラスメントによる深刻な悩み相談もゆうメイト全国交流会に数多く寄せられている。

郵政グループ内において、コンプライアンスの重要性は周知もされているところであるが、しかしなお、このようなセクハラ・パワハラで悩んでいる期間雇用社員も数多い現状について、コンプライアンス室への相談状況などを含めて、郵政各会社が把握されている現状を明らかにしていただくとともに、今後の具体的な対策を明らかにしていただきたい。

- 2, 時給制契約社員から月給制契約社員、月給制契約社員から正規社員へのいわゆる登用制度のあり方について、一定の「応募基準」は明らかにされているとはいえ、登用そのものは極めて曖昧であり、かつ、恣意的であるという不満も大きいのが現状である。

また、正社員への「登用」について、08年度中に事業会社2,000人、局会社1,500人程度を予定していると聞いているが、昨年・今年と多くの正社員の退職があったにも関わらず、新規採用がほとんど行われてない中、期間雇用社員から正社員への登用をもっと積極的に行うべきと考えるが、会社全体としての考え方を明らかにしていただきたい。

さらに、期間雇用社員から正社員への登用とは「優先的採用」であり、単に期間雇用社員から優先的に募集を行うことのみであってはならないと考える。その意味からも、一定の基準に達した期間雇用社員についてはすべて正社員に登用するとのシステムが必要とされ、また、そのシステムを確立することが「新パートタイム労働法」の趣旨であると考え、各会社の今後の登用制度のあり方に関する基本的考え方を明らかにしていただきたい。

- 3, スキル評価について、いまだに正当な評価がされていないとの不満・問題点の指摘が数多くゆうメイト全国交流会に寄せられている。また、一次・二次評価での対話が行われていない、さらには、一次評価・二次評価そのものが実施されていないなど、制度が機能していない実態も明らかになってきている。

さらに、管理者の評価そのものが、恣意的との不満も数多く寄せられている現状にある。

この評価システムの会社としての現状認識を明らかにしていただくとともに、とりあえず、スキル評価項目を「限定列举」とし一定の評価

の透明化は図ることも必要と考えるが、会社としての今後の方針を明らかにしていただきたい。

4, 期間雇用社員の雇用契約内の「雇止め=解雇」が強行されている現状にある。この「解雇」について、誤配、交通事故等々の期間雇用社員自身の「ミス」を指摘したものとなっているが、「解雇」は労働者にとって、生活の基盤そのものを奪われることであり、安易な解雇は当然にも許されないばかりでなく、正社員との均衡を考えた場合、あまりにも過酷な「処分」といわなければならない。

会社として、期間雇用社員の生活および正社員との均衡に十分配慮した対応が求められていると考えるが、会社としての基本的考え方を明らかにしていただきたい。

5, 期間雇用社員の採用時だけでなく、長期雇用期間雇用社員に対しても諸手続の変更などを含め、教育・訓練制度が極めて不十分であると言わねばならない。しかし、作業における「ミス」などについては、極めて厳しい対応をしてきているのが実態である。ミスにつながらないためにも、期間雇用社員に対する十分な教育・訓練が必要とされているが、会社としての今後の具体的計画を明らかにしていただきたい。

以上、追加的要望として提出させていただきますので、検討していただき、回答をよろしくお願い申し上げます。