



くれ

NO. 513

2010年 2月 9日

郵政労働者ユニオン

呉支部発行

アドレス：you-mate@s3.dion.ne.jp

呉支部 2月行事予定

- 9日(火) 第8回呉支部執行委員会
18時～支部事務所第
- 17日(水) 第8回集配分会班長会議
17時～支部事務所
- 18日(木) 呉局分会会議
18時～支部事務所

郵政中国地方職場交流会

時 2月14日(日) 13時から
所 岡山市勤労者福祉センター

第1部「講演と職場交流」13時～16時
講演 稲岡次郎さん(NPO法人ゆうせい非正規労働センター理事長)
演題 「郵政非正規と労働組合」
各地からの職場報告と交流

第2部「懇親交流」16時以降 同じ会場

* 参加希望者は執行部まで

26日(金) 萩原裁判判決公判
13時～岡山地裁

2年前の3月末、交通事故が多いことを理由に、5年間働いてきた岡山支店を雇い止めされた、ユウメイト萩原さん解雇撤回裁判。いよいよ注目の判決公判です。

正社員の新たな雇用破壊施策！

「短時間勤務制」を導入？

郵政4社はユニオン本部に対して、「短時間勤務制」の導入を検討していることを明らかにした。会社の案は次の通り。

- ・ 対象は、55歳以上の正社員
- ・ 勤務形態は、1日8時間で、4週10日勤務
- ・ 満55歳に達した日以後の最初の4月1日から切り替え可能
- ・ 切り替えは、原則として本人希望を認める。但し、切り替え時期は毎年4月1日で、勤務場所は会社が指定。
- ・ 切り替えた社員の役職は「担当者」
- ・ 給与水準は半額程度、評価を行い昇給と賞与に反映
- ・ 定年は60歳とし、その後は高齢再雇用社員に採用可能とする。

この制度による勤務年数が、退職金の計算にどのようにつながるか、等といった詳細は不明。しかし、退職後の「雇用保険失業給付」は「退職前3ヶ月の平均給与」が計算のベースになるので、給付額がダウンするのは必至。

他の会社には、「55歳で一旦退職して、嘱託職員として再雇用」といった制度を導入している会社もある。これを模倣したものだろうが、年金支給開始年齢が引き上げられる中で、高齢社員の雇用破壊を目的にしていることは明白であろう。

切り替えは原則本人希望としているが、過度な営業目標を設定したり、役職者の責任を重くしたり、労働加重を行うことで、切り替えに誘導する事を目論んでいることは明白だろう。

郵政各社は、社員の非正規化を進めてきた。その結果、グループ全体では半数弱、事業会社では6割以上がユウメイトになった。言うまでもなく、正規非正規の最大の違いは、雇用が安定しているか否かにある。正社員の中には、「正社員でよかった」との気分があるのは間違いのない。

ところが会社は甘くない。非正規の増加を背景に正社員の雇用破壊を目論んでいる。手始めに高齢社員をターゲットにした、ということころだろう。

社会でも職場でも、一部の人の雇用の破壊はそれ以外の人は安泰、という事は決してない。資本・権力は、まず一部の人の狙いを定めて攻撃し、成功すると全体に波及されるといいう手を用いる。歴史の教えるところである。

従って、正規非正規の雇用問題は根っここのところと同じなのだ。会社の分断作戦を見抜いて、正規非正規は団結して会社と闘おう。

亀ちゃん、吠える！

亀井静香郵政担当相(国民新党代表)は3日、



郵政民営化見直し後、20万人超の日本郵政グループの非正規雇用従業員を正社員にするよう同社に求める考えを国民新党議員との会合で明らかにした。

同社の非正規従業員(派遣社員含む)は約20万5千人。約23万1千人の正社員を加えた全従業員の5割弱を占める。正社員化はコスト増にもつながり、会社側の反対は必至だが、亀井氏は記者団を前に、「経営権にまで介入するのとか批判されると思うが、そこまで踏み込んだ改革をやらなくてはいけない」と強調した。

この記事は、2月3日の「アサヒコム」に掲載されたものです。亀井氏は運輸相時代にも、日航が客室乗務員に期間契約社員を導入しようとした際に、これに反対してストップさせた事がある。

郵政各社は、依然として正社員を減らし非正規社員を増加させている。正社員の登用制度もあるが、狭き門となっている。非正規の雇用問題は深刻であり、この際亀井氏には会社を強力に指導してもらいたいものだ。

外務のスキル認定基準とスキル別支給額

	配達のみ・団地配達	通配区・混合	集荷
C	1区通区のみ	1区通区 他の職員の応援が出来る	職員に同行し集荷ができる 料金体系が解る
B	2区通区 Cランクのスキルを満たしている	2区通区 自ら他の職員の応援が出来る 苦情申告等の対応が出来る Cランクのスキル基準を満たしている	自分で集荷ができる Cランクのスキル基準を満たしている
A	3区通区 Bランクのスキルを満たしている	3区以上通区 他のユウメイトに指示・指導ができる Bランクの基準を満たしている	商品に精通し勧奨できる Bランクの基準を満たしている

スキル別支給額（単位は円）

スキルレベル	Cランク		Bランク		Aランク	
	習熟度無	有	習熟度無	有	習熟度無	有
配達のみ	0	50	60	110	120	180
通集配・混合 5H以上	0	80	140	250	350	550
同 5H未満・団配	0	60	90	160	220	320
集荷	0	60	70	130	180	250



内務のスキル別支給額 スルキ認定基準は掲示板に掲載

	スキル別支給額					
	スキル Cランク		Bランク		Aランク	
	習熟度無	有	習熟度無	有	習熟度無	有
窓口	0	50	60	110	120	180
計画	0	40	50	110	120	180
その他	0	30	40	80	90	140

ユウメイトの

スキル認定始まる

4月から9月の賃金を決めるスキル認定が始まります。昨年10月から3月までの仕事振りを評価します。

ユウメイトの賃金は基本給と加算給から成り立っています。昨年9月以前の採用の人の場合、基本給は、外務が1000円、内務は740円。

加算給は、基礎評価給(全10項目で10円)と、資格給から成り立っています。これを決めるのがスキル認定です。

資格給は、A・B・Cの3段階あり、それぞれに習熟度の「有」「無」があります。つまり6段階あります。認定基準と支給額は別掲。郵便課や業務企画室、運送便の人は別です。

スキル認定は、自己評価の提出に始まり、評価者による3段階の評価を経て、課長からフィードバックされます。その際に、対話が行われます。

現在、苦情処理を行っていますが、その中で会社が明らかにした評価基準は次の通りです。

営業 誤配・交通事故な

どについては、資格給の評価に含まない。

全項目が の場合、習熟度有りとの評価になる

通区数が最大の評価。があった場合は習熟度無し」の評価

し点が記入されていない場合は、そのスキルランクに達していないとの評価

評価に異議のある場合は、「苦情処理」の制度があります。個人で行う場合は、15日以内。所属する労働組合が行う「苦情処理共同調整会議」に掛ける場合は、30日以内です。

これまでも、評価が納得出来ない、といった声がありました。人が人を評価する訳ですから、「絶対」はありません。また、恣意的評価がされているのではと思われるケースもありました。仕事の習熟度が同程度の人と比べて下さい。

自己評価シートの記入の仕方が解らない人、評価結果に納得出来ない人、苦情処理に掛けたい人は、ユウオンに相談して下さい。

