

2007年9月

## 期間雇用社員の登用制度の概要

ゆうメイト全国交流会

2007年10月からの郵政民営分社化により、公社での「非常勤職員」(ゆうメイト)が「期間雇用社員」となります。

期間雇用社員は、①スペシャリスト契約社員、②エキスパート契約社員、③月給制契約社員、④時給制契約社員、⑤パートタイマー、⑥アルバイトの6つに区分されます。

その区部のうち、①・②は、「個人的な専門的能力に着目した個別採用」で、例えば、公認会計士やプログラマーなどの専門的知識を要する社員を個別に採用することになっています。アルバイトは、年末年始等の繁忙期に短期間の雇用を予定される社員です。

公社における長期ゆうメイトは、③月給制契約社員、④時給制契約社員、⑤パートタイマーに区分されます。

そして、月給制契約社員から正社員に登用し、パートタイマー⇒時給制契約社員⇒月給制契約社員と段階的に登用するシステムも併用され、パートタイマーからも正社員になれる道筋は確保されていることとなります。

しかし、各区分からの登用制度の概要が下記の通り明らかになっていますが、登用基準は非常に不明確かつあいまいで、基準とは言えない内容であり、基本的には管理者の評価に基づき会社が一方的に決めるシステムで、正社員への登用人数も明らかにされていません。

この登用システムでは、賃金のスキル評価と同様に管理者の一方的判断が大きなウエイトを占め、そのことが期間雇用社員に対する管理者の支配強化、期間雇用社員間の競争の拡大に結びつく大きな問題となります。

少なくとも、管理者の恣意的判断ではなく誰もが納得できる、透明性のある登用システムを求め、登用システムの改正を求めていく必要があります。

以下、会社提示の「期間社員の登用制度の概要」を掲載します。

### ★公社からの移行

- ・現在のキャリアスタッフが「月給制契約社員」に採用。
- ・その他の長期ゆうメイトは、現在の契約時間によって「時給制契約社員」「パートタイマー」に採用。
- ・下記の「期間社員の登用制度概要」における「前提となる社員区分の勤務年数」には、公社での期間も通算される(公社で、郵便事業会社6H以上、局会社1H以上、貯・保7H以上の勤務者)。

### ★公社「キャリアスタッフ」の任用基準

- ・スキルレベルA(習熟度有り)かつ作業能率100%以上
- ・基礎評価がすべて「できている」
- ・過去6ヶ月、郵便事故・誤配なし
- ・勤務時間、週平均35時間以上

★時給制契約社員（郵便局会社はパートタイマー） ⇒ 月給制契約社員への登用

	郵便事業会社	郵便局会社	ゆうちょ銀行	かんぽ生命
前提となる社員区分	時給制契約社員	パートタイマー	時給制契約社員	時給制契約社員
前提となる社員区分での勤務年数	【作業能率測定対象】 1年以上 【作業能率測定対象外】 2年以上	2年以上	2年以上	2年以上
勤務時間	週平均 30H 以上	週平均 35H 以上	週平均 35H 以上	週平均 35H 以上
評価結果	① 【作業能率測定対象】 スキルレベルA（習熟度あり）かつ作業能率 100% 【作業能率測定対象外】 スキルレベルA 習熟度あり連続 4 回以上 ②基礎評価がすべて「できている」	①窓口スキルレベルA 習熟度あり連続 4 回以上 ②基礎評価がすべて「できている」	①窓口スキルレベルA 習熟度あり連続 4 回以上 ②基礎評価がすべて「できている」	①窓口スキルレベルA 習熟度あり連続 4 回以上 ②基礎評価がすべて「できている」
その他	過去 6 か月の間に懲戒処分を受けていないまたは受ける見込みがない	過去 6 か月の間に懲戒処分を受けていないまたは受ける見込みがない	過去 6 か月の間に懲戒処分を受けていないまたは受ける見込みがない	過去 6 か月の間に懲戒処分を受けていないまたは受ける見込みがない

★月給制契約社員 ⇒ 正規社員への登用

※各会社とも「月給制契約社員」を 2 年以上勤務し、「次期契約時に加算（昇給）する」と評価された者が対象となる。

※「対象となる」であって、上記条件を満たせばすべての者が正規社員になるのではない。

★その他

「時給制契約社員」及び「月給制契約社員」への登用について、以上の要件を満たす者の中から選考（「月給制契約社員」から「正規社員」へは支社等の機関）により行うことを原則とする。

ただし、特に優秀な者については、以上の要件を満たしていなくても、各社の運用方針により登用されることがあり得る。

以 上