

2007年5月10日

## 意見交換会事前提出質問事項に対する郵政回答

### 1、新たな社員区分に関して

(1) 現行のゆうメイトを「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」の三つに分けることが示されています。以下、「パートタイマー」と「契約社員」区分と労働条件についてご質問します。

①「パートタイマー」から「契約社員」へなれる方法があればお示し下さい。

回答→契約時間(勤務時間)の違いが基本であり、勤務時間が変更になれば契約社員が該当することになる。

②7時間ゆうメイトは、「パートタイマー」「契約社員」区分のどちらにも該当していますが、何にもとづいて判断されるのかお示し下さい。また、当該ゆうメイトの希望が、「契約社員」であっても、「パートタイマー」とされた場合の「苦情申告」はできるのかどうかご説明下さい。

回答→7時間以上が契約社員、7時間未満がパートタイマー。

あくまでも勤務時間の設定であり、苦情申告にはなじまない。

③「パートタイマー」と「契約社員」の処遇上の違いについて、「賞与」以外他にあればお示し下さい。

回答→原則として現行ゆうメイトと同様。

④退職金が支給されない理由をお示し下さい。

回答→民間企業でも長期勤続への報労との趣旨、契約社員に支給することはほとんどない。

民間での短期雇用で退職金が支給されているのは1割程度でもあり、新会社でも原則的には対象外。

ただし、現行の退職金を考慮し、賞与の中で、現在退職金支給対象となっている条件のゆうメイト(1日8時間雇用、月18日以上、6ヶ月継続)の方について、現在の0.3月分について一定の割り増しなどの配慮をする予定。

⑤「契約社員」は、現行制度では一部支給されており、なぜ退職金制度を無くすのかその理由を示して下さい。

回答→④と同じ。

⑥雇用期間満了は、「退職扱い」とされるようですが、「契約更新」があれば「退職扱い」とならず、なぜ、「退職」とされるのかその理由をお聞かせ下さい。

回答→あくまでも継続の場合は、継続採用との扱いとする。

(2)「キャリアスタッフ」について

①「契約社員」からのみの登用とされている理由をお示し下さい。

回答→非正規社員区分は勤務時間を基本に区分している。本務者と会社の契約の中で勤務時間の延長でキャリアスタッフへの登用もあり得る。

②「退職金」が支給される理由をお示し下さい。

回答→現在、一定の基準があれば退職金を支給されており、キャリアスタッフについては慰労金と

して支給する。

③現行の対象者は、「7～8時間」ではなく、一日平均7時間以上となっています。対象範囲を明確にお示し下さい。

回答→現行の7時間以上と変わらないという考え方である。

### (3) 郵政短時間職員について

①「郵政短時間職員」が「非正規社員」区分に該当する理由をお聞かせ下さい。

回答→非正規と正規の区分として、契約期間の定めがあるかないかで区分した場合、郵政短時間職員は非正規社員となる。

②「公募採用」が実際には行われていない中で、新会社での「公募採用」について見直しをお聞かせ下さい。

回答→新会社での応募は行わないことにしている。

現在制度そのものの見直しを検討しており、その中で、応募はしないということである。

## 2. 正規社員への転換制度について

(1) 今回の提案では、正規社員への転換は、「キャリアスタッフ」からのみとした理由を明らかにされたい。

回答→キャリアスタッフ中で優秀な方を正規社員に登用するということであるが、契約社員の中でも優秀な方はキャリアスタッフに登用し、そして正規社員になることもあり得る。段階を追って正規社員に登用するということである。

また、パートタイマーの方の中でも会社との契約で勤務時間が変更され契約社員となり、その中からキャリアスタッフ、そして正規社員になるということもありえる。

(2) 「キャリアスタッフ」は、「契約社員」からのみ登用となっており、事実上大半のゆうメイトを正規社員への転換の道がありません。「キャリアスタッフ」以外で「契約社員」「パートタイマー」からの登用の道はないのかご説明下さい。

回答→(1)の回答と同様。段階をおって正規社員の登用もあり得る。

## 3. その他（追加質問）

1、非正規社員について「ノンコア業務」となっているが、「ノンコア業務」とは何か。

回答→一般的な概念として正規社員としてしかできない仕事のコア。正社員でなくてもできる仕事がノンコア業務となる。正規社員も当然ノンコア業務を担当している。

2、ゆうメイトが現在担っている業務を引き続いて仕事をしていくことになると考えられるが、もし、非正規社員の業務を「ノンコア業務」と位置づけることになれば、正規社員の業務もまた「ノンコア業務」となると考えられるが、その相違は何か。

回答→ゆうメイトに対する指導や業務指導など正規社員しかできない業務もある。

3、現在もゆうメイトは常勤職員と同じ内容の仕事をしているが、そのことについて、どのように評

働いているのか。

回答→郵便事業の場合、郵便区分、配達などはコア業務であり、そういった意味ではゆうメイトもコア業務を行っている。しかし、正規社員しかできない業務もある。

ノンコア業務という言葉は一つの理念として提示しており、厳密な規定で使っている言葉ではない。

4、キャリアスタッフについて、現在、郵便関係 1, 400 人（普通局内務 700 人、普通局外務 700 人）、無集配特定局 268 人、普通局貯金内務 13 人、貯金 J C 13 人、普通局保険内務 13 人、簡保 J C 10 人、合計 1, 717 人となっているが、新会社では何名のキャリアスタッフを予定しているのか

回答→計画的に何人を採用するということにはなっていない。個人の能力の評価で、何人という枠を設けて採用するということではない。

5、キャリアスタッフの選考基準は何か。

回答→検討中です。

6、キャリアスタッフから正社員への登用について、その基準と選考人数は几人か。

回答→検討中です。

7、契約社員（一般）からキャリアスタッフへの選考基準は何か。

回答→検討中です。

8、試用期間を設けた理由及び根拠は何か。

回答→一定の期間の中できちり仕事をしていただけるかどうかの判断をしていきたい。

9、非正規社員について、「期間の定めのある雇用」のみとし、「期間の定めのない雇用」をしないのはなぜか。

回答→定義上の問題。期間の定めのある社員が非正規社員としている。

10、「兼業」について、制限を設けるとなっているが、なぜ制限を設けるのか、また、制限の内容は何か（低賃金で「兼業」の必要性は高い）。

回答→国家公務員は守秘義務などが定められている。民営化では法令上ではなくなる。守秘義務違反などの信用失墜行為などへの対処を含め、どのような業種で働いているのかを知っておく必要があり、例えば、競業企業などとの兼業については一定の制限も必要ではないかと考えている。

11、賃金体系についてはほぼ現状通りとの提示となっている。現在のゆうメイト賃金は単純に平均を比較すれば、正規職員の 3 分の 1 以下となっているが、この現状についての会社としての見解。

回答→賃金は現行通り、スキルレベルで判断。勤務形態で賃金は異なり単純に比較できない。スキルが高いゆうメイトは新規社員の初任給を上回っている方もいる。必ずしも低くはない。最近も一部見直しを行っており今後も見直しを行っていきたい。新会社移行時は、ほぼ現行通りを考えているが、月額性の非正規社員も検討している。

12、新会社への希望等について

①現在の長期ゆうメイトをキャリアスタッフ、契約社員、パートタイマーと区分して新会社に採用されることになるが、その各区分の基準は何か。

回答→勤務時間を基本に設定している。

②現在働いている職場、職種以外への希望は可能か。

③区分を指定した希望は可能か。

回答→②③とも、基本的には、新会社への採用は今の勤務条件を引き継ぐこととしており、違う職種等への希望は新しい雇用の申し入れととらえる。

④区分及び職種変更等の希望がかなえられない場合、採用しないことになるのか、あるいは、希望はかなえられないが現状の職種や会社が指定する区分への採用は可能か。

回答→他の希望について、採用しないということではなく、あくまでも新規の採用申し入れとなり、会社に必要性があれば採用することになる。

以 上

(文責 ゆうメイト全国交流会事務局)

※郵政会社の非正規社員区分の基本的考え方は、あくまでも勤務時間によって区分されるという考え方です(新会社移行時点において)。それ故、パートタイマーにおいても勤務時間の延長を希望し、局で勤務時間を延長する必要性があればパートタイマーから契約社員への転換もあり得るとしてあります。しかし、勤務時間は当局が一方的に決定しており、実体的にも勤務時間の削減は多くの局で行われていますが、その延長は全くないと言える状況です。

勤務時間が非正規社員区分の基本となることから見て、今後、ゆうメイトの勤務時間等について希望を実現させることが重要な課題となります。