

だんけつ 銀座

No. 88

だんけつ編集委員会 (JP労組 東京銀座支部・組合員有志)

danketuginza2009@yahoo.co.jp



無期転換制度って何だ？

最近仕事をしながらいろいろと考えることが多い。同じ仕事をしているにもかかわらず、なぜかいろいろ身分制度ができつつまっている。

昔は公務員採用試験を受けて入局した本務者、局内作業や事務、または年末年始の繁忙期に配達や組立などをする非常勤職員、この程度の違いしかなかったと思う。

民営化は非正規職化だ

郵便局が民営化され、現在の状況はどうなっているのか、少し考えてみていきたい。職員は毎年定年退職で職場を去ると、その減員分は新規採用として新たに補充され、次の一年を迎える。しかし、最近ではほとんどの場合すぐに新採用の補充がされなくなった。また、補充されたとしても非常勤(今で言う期

無条件に賃下げ・解雇につながっている。

給料は通信簿じゃないぞ

しかし、この評価制度に問題がある。郵便局の仕事は内外務ともに多義にわたって作業内容が違い、一つの作業を一人で従事する部署、いろいろな作業を分担して複数人で行う部署など、評価の基準が明確になっていない。採点する側もその時の気分しだいでも操作できる成績となる。このような数値でこの先の労働条件や給料が決まってしまうのは到底納得できるはずはない。

うまい話には裏がある

さらに今度新設される「無期転換制度」について触れてみたい。簡単に説明するならば、期間を定めずに労働条件などを確定したら、その条件のまま変わらず雇用される制度である。

いままでの期間雇用者は月単位・年単位で期間を延長していたが、今後は更新手続きなく雇用されます。

という一見素晴らしい制度とイメージが。勤続5年以上の者なら「有期」から「無期」に申請することができ。だが、その申請をする前によく考えてほしい。

公表された制度の事項を逆に考えると、とんでもないことが分かる。それは有期契約の最終条件が引継ぎされることである。定年まで一生同じ仕事をやらされ給料は変わらない。「無期」⇨時期を設けずいつでも局の都合で解雇、「業務」⇨部署名・担務課が移転・名称変更などがあれば継続雇用でないため解雇、「給料」⇨生賃上げされず低賃金のまま。

組合本部の誤りを正すのは組合員の義務だ

これらを当局・組合本部が導入しようとしているのだ。組合が認めてしまった悪法は、組合員でつぶすしかないのではないか。

ところで現在、期間雇用職員ほどの程度の割合を構成しているのか。局によっても違いはあるが6〜7割

間雇用職員)で、本務者(正規職)はほとんどなくなっている。理由は簡単だ。給料が高い正規職を採用するより、安い期間雇用職員を入れたほうが郵便局にとって都合がよいのだ。

さらなる民営化が始まる

その期間雇用職員は10月から労働条件が大きく変貌することになった。「無期雇用転換制度」である。なんと5年間働くと解雇させられる制度が導入されるのだ。雇用5年後の10月前に勤務成績を採点され、評価が低いと判断された職員は自動的に解雇できることになった。評価は担当部署の役職者・管理者によって行われ、スキル評価のABC・基礎評価・懲戒有無などで構成される3つの成績で今後の雇用が確定する。この3つすべてが基準点に達成しなかった者は、

(ついでに続く)

を占める所もあり、業務運行にはなくてはならない存在である。今でさえ過酷な条件で毎日仕事をしていることを考えると、10月以降の問題は他人事ではなく職場全体のこととしてとらえ、全員で行動を起こすことが重要であると思う。

さらに言えば、郵政で起きようとしていることは、安倍首相の言う「非正規という言葉はなくす」と称する働き方改革の突破口である。その実は、新一般職に続き、新たな社員区分(アソシエイト社員・無期雇用社員)の新設でこれまでの正社員(年功賃金・終身雇用)という概念そのものをなくすことだ。

全社会に低賃金と首切り自由がまん延しようとしている。郵政だけの問題ではないんだ!

10・10 郵政労働者交流集会に参加しよう!

10月10日(月・休)午後2時〜4時
新橋・ばるく2000学習室