

2011年7月8日
郵産労 第1号

株式会社ゆうちょ銀行
取締役兼代表執行役会長
川 茂 夫 殿

郵政産業労働組合
中央執行委員長 廣岡 元徳

非正規社員から正社員への登用に関する要求書

2011年度の「月給制契約社員から正社員への登用について」は、各社共通の情報提供として、その「応募要件」「選考方法」「周知方法」「スケジュール」などが明らかになっており、10月1日登用に向けて準備が進められています。

さらに、昨年12月1日に実施された「期間雇用社員から正社員への登用」については、今年度も同様に実施が予定されています。しかし、そのスケジュール等についてはいまだ明らかになっていません。また、昨年度の実施状況をみた時、多くの改善すべき点も明らかになっています。したがって、以下の内容での要求書を提出します。早急なる検討を行い、回答・交渉が行われることを期待します。

記

I 月給制契約社員から正社員への登用について【10月1日登用】

- 1 直近における月給制社員の人数について明らかにすること
- 2 今回実施される登用人数について明らかにすること
- 3 J P労組から「正社員登用希望者名簿」による「推薦書」が提出されてきた経過があります。以下の点について見解を明らかにすること
 - (1) 人事権に深く関わる「推薦書」を受け取る理由を明らかにすること
 - (2) 一部労働組合からの「推薦書」を受け取ることは、労働組合法第7条1項の主旨に抵触するものです。見解を求めます

II 期間雇用社員から正社員への登用について

- 1 会社都合による勤務時間削減等が進められてきました。応募基準については、昨年度より大幅に緩和すること。また、今年度の登用スケジュール・登用基準・採用規模等についても明らかにすること
- 2 「希望する人全員の正社員登用」が基本と考えます。よって、勤続3年以上の非正規社員で、正社員と同じ仕事・同じ責任度合いで試されずみの期間雇用社員は優先的に正社員とすること
- 3 登用試験については、「長文読解」や「図表判断」等は止め、「作文」・「面接」とし期間雇用社員の意欲や決意などを引き出すものとする。また、営業偏重の面接内容を

抜本的に改善すること

- 4 「正社員登用不合格者等への研修」参加人数及び通信教育受講者数について明らかにすること。なお、研修においては、試験における受験者に求めるもの、合格基準を明らかにし、期間雇用社員が目標をもって試験に臨める内容に改善すること
- 5 所属長による評価「調書」は、「恣意的な判断や先入観で可否が決められるのではないか」との不安を受験者に与えています。日常の評価シートにもとづく公正・公平で納得性・透明性ある評価内容を用いること
- 6 試験等について
 - (1) 試験会場について
 - ①試験会場については余裕をもって周知すること
 - ②公正な試験が実施できる環境とすること
 - ③席順は早く来たもの順となっており、公正・公明で厳正さを重視すること
 - (2) 試験官資質について
 - ①試験中の私語や携帯電話の着信音が放置されるなど、厳正な試験が損なわれた事態も報告されています。改善すること
 - ②第一次試験では、前もって回答時間の告知が行われなかったり、制限時間をこえても注意がないなど、不公正な事態も散見されました。改善すること
 - ③面接における質問については、試験官の恣意的判断にならないよう、統一した質問内容とすること
 - ④「あなたは一流大学を出て、なぜ何年も非正規なのか」など、受験者の意欲を減退させる試験官もいました。試験官の資質向上を図ること
 - (3) 試験管理について
 - ①各試験場とも試験内容、時間も含めて統一したものとする
 - ②試験内容がインターネットで流されるなどの事態も起きました。管理を徹底すること
- 7 合格した社員の正社員後の賃金について、最高で18万円強では期間雇用社員時の賃金を下回る人も出てきます。このことが登用試験に応募しないという事態を生んでいます。期間雇用社員時の賃金を保障する制度に改善すること
- 8 次年度以降の登用計画については全く明らかにされていません。このことは期間雇用社員の受験に対する意欲を低下させています。年度別計画について早急に明らかにすること

以 上