

2011年2月28日
郵産労 交 第10号

郵便事業株式会社
代表取締役 鍋倉 眞一 殿

郵 政 産 業 労 働 組 合
中央執行委員長 廣岡 元穂

「平成23年度上半期における期間雇用社員の雇用期間について」の要求書

「平成23年3月末に余剰労働力の雇い止め・雇用調整を実施する」との考え方が示されてきました。すでに今日、大幅な雇い止めや勤務日数の削減通告が行なわれ、非正規社員に動揺が広がっています。言うまでもなく、郵便事業会社における非正規社員は、正規者員とほぼ同じ仕事を任せられ、責任ある業務に携わっています。その勤続年数も、私たちが行ったアンケートによれば「10年以上勤続」は22%を占めています。実態からすれば、本務者並みの常用雇用にあるといえます。さらに、「これ以上の労働力の削減は郵便サービスの低下を招く」との切実な声も現場から上がっています。

新聞報道によれば「大幅な赤字の削減の一環として、雇い止めや勤務時間の短縮などで320億円の削減」「内訳は、ゆうパック事業にかかわる非正規社員から200億円、その他として120億円」となっています。その数値目標に見合った削減計画が各支社や支店に割り振られ、進められているといわれています。示された内容の雇い止めなどが行なわれるとしたら、国会における齋藤社長の「非正規社員も含め現場で働いている人たちが、仕事に誇りを持ち将来に希望を持って働いていけるような環境をつくるということが経営者としての責務」発言にも反することになります。

そもそも赤字の原因は、JPEX社との事業統合に係る準備とその後の送達遅延に伴う混乱によるものです。毎月60億円もの赤字を作り出してきた経営責任こそが問われるものです。その責任を非正規社員に押し付ける今回の対応は断じてあってはならないことです。したがって、今回の計画案に対し強く抗議するとともに以下のことを要求するものです。

記

- 1 雇用期間の現行の運用は「1年」「6ヵ月」「1ヵ月未満」で契約が行なわれています。今回新たに示された6ヵ月未満の雇用については撤回すること
- 2 320億円の削減計画といわれていますが、その具体的内訳について明らかにすること
- 3 具体的数値目標に基づいた削減計画が各支社や支店に割り振られ、それに基づいた対話などが強引に進められています。納得できる対話を行なうこと
- 4 期間雇用社員の雇止めは行なわないこと
- 5 期間雇用社員の雇用日数削減・雇用時間数の削減は行なわないこと

- 6 スキル評価において、対象とならない評価項目を無理やり当てはめ、スキルレベルを意図的に落とすやり方が行なわれています。改善指導を行なうこと
- 7月初旬のサービス変更に伴うゆうパックの予想減少物数を明らかにすること

以上