

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 4445
24年5月10日(金)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

「五月病」と「早期退職、退職代行」サービス

おはようございます。
郵便局にとつてこの春のキーワードは「物流業界における2024年問題」ですが、人手不足が続くこの春は他に二つキーワードとなりそうなものがあります。

一つは「早期退職と退職代行サービス」。今年はまだ5月にもかかわらず、今春の新人社員からも退職代行の依頼が相次いでいるというニュースを見聞きします。また新入社員だけに限らず「早期退職」として業種・会社の事業規模を問わず問題となっていると聞きます。
最近の日本郵政グループの新卒採用者での3年以内の退職割合は25%前後です。3年以内の退職割合は一般的に大卒者で3割、短大・専門学校卒で4割と言われるので日本郵政グループが特別

高いわけではありません。しかし、この数字は新卒の正社員の数字で非正規社員を含めた全体の数字ではありません。退職を考えたことがあるという社員に理由を聞いたところ「賃金が安い」「仕事が過重」の他に「仕事にやりがい・意義を感じない」「自分のやりたい仕事ができない」といった意見もありました。



二つ目は「五月病」。連休明けに「何となく気が入らない」「やる気がない」「今日も休みだったらなあ」と思うことがあると思います。体のたるさや、やる気の低下などの体調の異変は「五月病」といわれ、主な原因は、環境の変化やストレスであるといわれています。ゴールデンウィークの連休後などにこうした症状を訴える人が多く「五月病」と呼ばれています。

「五月病」に限らず、体調の異変などで出社できなくなった人にとつて「早期退職」は、自己の防衛手段として仕方ないことだと思えます。その際、自分で退職を伝えるに、自分で退職を伝えるに、勤めている会社がブラック企業でなくてもありえることです。これまでも退職を言い出せないまま無理に無理を重ね「自死を選ぶ」という悲劇も多くありました。退職代行サービスを使うことで、このような悲劇が少なくなるのならば、それは良いことではないでしょうか。



だからと言って早期退職を進めているわけではありません。早期退職を選ぶにはいくつか要因があります。

職場・労働環境

休憩・労働環境
休憩時間が決められた時間通り取得できるのか。時間前に作業着手しなければ、或いは昼休み中にも作業しなければ終わら

ない「過重な業務量」を押し付けられていないか。配達が遅い社員に対して原因・対策を一緒に考えるのではなく、根性論で皆と同じ時間での配達を求めていないか。

ハラスメントの有無

成績の振るわない社員をお立ち台に立たせて恫喝するなど、露骨なパワハラでなくても、作業が遅い社員を馬鹿にする・陰口をたたくなどの行為、話し合いの輪から排除するなどのパワハラ行為。



説明不足によるミス

非正規社員・一般職問わず日本郵便は採用時からなかなか給与が増えない。「採用から0年後にはスキルAあり。その0年後には一般職になり、その0年後には地域基幹職になるので給与は00になる。」など、想定される給与と身分・役職が示されてなく、ライフプランが描けない。

ある人材採用・育成などに関するサービスを提供する会社の調査・提言によれば、「今の職場にいる意味が見つかる可能性があるにもかかわらず、早期に見切りをつける退職もつたいたい退職」も多いそうです。「組織が社員を生かす制度を活用できていない」、「コミュニケーションの行き違いにより、社員同士の関係が上手くいかない」など、要因が複合的に絡み合い、「もつたいたい退職」が生まれやすい環境になるといいます。

一人前になるには一年間ばかりです。やっと一人前になったと思った頃に早期退職されると会社だけでなく指導役やフォローしてきた同僚社員にも大きなダメージが残ります。常日頃からコミュニケーションをとるといった意識があるだけで突然の退職は防げると思います。
新しく雇用された社員が早期退職を選ばなくてよい職場は、私たちにとつても良い職場に違いありません。



仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望を全員の正社員化を。

ゆげ、均等待遇、なげん差別。

ユニオンは労基法裁判に勝利した。