

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. 4461
24年7月5日(金)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

月給制契約社員 の社員区分廃止

おはようございます。
7月になり夏季繁忙期に突入しました。この時期は湿気と暑さで疲れが溜まりやすいです。今年度採用された方々は初めての梅雨、夏を迎えます。皆さん無理をしないようにしましょう。

6月25日、日本郵政グループグループ4社を代表して日本郵政(株)より「月給制契約社員の社員区分廃止について」情報提供がありました。

郵政ユニオン中央本部は「月給制契約社員等のあり方の見直しに関する要求書」についての交渉を5月29日に行い、高いスキルを持ち続けて働く月給制契約社員の現社員に社員選考試験を課す必要はない、と主張した上で会社の考えを質しました。

会社は「正社員の役割水準を理解していただけたか見ていく必要がある」「落とす目的の登用ではないが、判断の中で登用されない方が出る可能性がある」と答えました。また、周知は正社員登用とは別とし、組合に情報提供をするとなりました。

新たな情報提供では、現在応募を受け付けている「2024年度正社員登用」について、応募要件のうち、人事評価及び過去6ヶ月以内の懲戒による応募制限を撤廃し、現在7月1日(月)までとなっている正社員登用の応募期限を月給制契約社員に限り8月1日(木)まで延長する変更等についても示されています。

社員区分の変更

正社員への登用又は時給制契約社員への変更を行うこととなります。

① 正社員への登用

○希望者全員を応募可能とした上で選考(面接 ビジョンレポート、所属長推薦)により正社員への登用を実施する。

○登用人数に関しては24春闘回答で示した登

用予定数によらず、個別に可否を判断するため登用人数の制限はありません。

○正社員登用に伴う配属局に関しては現住所から転居を要することなく、通勤できる範囲内でエリアの要員状況や登用後の機能発揮を踏まえて戦略的に配属局を決定します。

② 時給制契約社員への変更

正社員への登用を希望しない者及び選考により正社員へ登用されなかった者は、年間給与水準を保障する特例措置を講じた上で、2026年4月1日付で時給制契約社員へ社員区分を変更します。



時給制への変更後の働き方、処遇について(月給制契約社員の社員区分廃止に係るQ&Aより一部抜粋)

○時給制契約社員に変更となる場合、基礎評価は全て「できている」資格給は職務ごとの最高額として時給を決定。臨時評価は行いません。

○年収保障は所属長加算による時給への加算で行われます。地域別最賃が上昇した場合は、上昇分を保障額から(本来の時給額との差)から消し込みます。また、評価結果による加算給の増減にかかわらず、保障額は変更しません。

○加入している社員持株会や財形貯蓄については脱退(退会)となります。



月給制契約社員から時給制契約社員に変更になることでのデメリット(社員区分ごとの制度比較より抜粋)

○非番日出勤: 135% ↓ 125%

○祝日給: 135% ↓ 35%
○年始手当: 正社員と同額 ↓ 80%
○臨時手当: 年間1.2ヵ月 ↓ 年間0.63ヵ月
1. 17ヵ月
など支給割合が下がる項目があります。



また、基本給に關しても月給制契約社員では変動はありませんでしたが、時給制契約社員に変更になると半年に一度のスキル評価があります。評価結果次第では、時給が下がる事も考えられるのでデメリットといえるでしょう。

月給制契約社員の方々は今まで、正社員(一般職)になれば年収が下がるので登用試験を受験しなかつた人もいました。月給制契約社員の廃止に伴い、時給制契約社員に変更になればデメリットも多い為、該当者は苦渋の決断を迫られる事になります。

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者全員の正社員化を。

ゆめが、均等待遇、なげん差別ー。

ユニオンは労基法裁判に勝利したぞー！

