

郵政公社は、下記の「非常勤賃金改正」を提示してきています。

この提示は、Aランクになるとそれ以上の賃金アップはなくなり、それでは「モチベーション維持が問題」になるとして、一定の基準を満たせば、Aランクにプラスαの金額を上乗せするという内容です。

ゆうメイトの賃金が低賃金に抑えられ、劣悪な労働条件で働いていることから考えた場合、確かに賃金アップにつながる今回の提示はゆうメイトにとってプラスになります。

しかし、一方では、ただでさえ安い賃金の中で、ゆうメイト間の賃金格差がより拡大する側面も持っています。

また、最大の問題点は、ゆうメイトの人数では、圧倒的に郵便事業で働くゆうメイトが多いのですが**郵便事業に働くゆうメイトが一切対象になっていない**ことです。郵便局内でも、この制度の時給アップ対象者は、貯金・保険・共通関係で働くゆうメイトのみになります。

問題点も多い提示ですが、抜本的な賃金制度の改革を求めつつ、少なくとも今回の提示について郵便事業も対象にすべきと考えます。

※この「上乗せ加算」について、支給条件の「評価実施月（2月、8月）の前月を基準として、過去6か月間における1日平均の勤務時間数が7H以上の者」に該当するのに支給対象とならないとのメールが寄せられ、確認しましたところ、「1日の平均の勤務時間」について、「正規の勤務時間」というのが公社の指導であり、雇用契約時間が1日7時間以上でなければ対象とならないことが分かりました。例えば6ヶ月の内8時間契約が三ヶ月、6時間契約が三ヶ月、あるいは6ヶ月を通して契約時間が7時間といったように、あくまでも契約時間が6ヶ月平均7時間以上が対象ということです。

これでは、超過勤務を入れた実労働で平均7時間を超えるゆうメイトも、契約が6時間だと対象とならないことになり、問題の多い施策と言えます。

《公社提示の内容》

非常勤職員活用のための制度改正について（提案）

郵便局等非常勤職員の基本賃金の取扱いについて、次のとおり提案する。

1 趣旨・目的

- (1) 非常勤制度改革の実施により、スキルと処遇をリンクさせる仕組みとしたところであるが、Aランクに達した非常勤職員にはそれ以上のランクアップがないことから、モチベーションの維持が問題。
- (2) 高いスキルを持った優秀な非常勤職員の流失を防ぎ、安定雇用を図るとともに、Aランクに達した非常勤職員にインセンティブの付与を行うことにより、ESの向上にも資する。

2 対象組織

郵便局〔郵便事業（特定郵便局で郵便専担業務に従事する者を含む。）を除く。〕、貯金事務センター、郵便貯金地域センター、簡易保険事務センター、加入者福祉施設、加入者福祉施設統括センター、ゆうメイトセンター

3 対象者

スキル基準のランクがAでスキルレベルがA（習熟度有）の者
※保険外務については、スキル基準のランクがBで、スキルレベルがB（習熟度有）の者

4 条件

- (1) 評価実施月（2月、8月）の前月を基準として、過去6か月間における1か月平均勤務日数が20日以上の方
- (2) 評価実施月（2月、8月）の前月を基準として、過去6か月間における1日平均の勤務時間数が7H以上の方
- (3) 上乗せ支給の適用月（4月、10月）から今後6月間において、(1)(2)の要件を満たすことが見込まれる方

5 処遇

スキル基準のランクがAで、スキルレベルがA（習熟度有）の評価を継続している方について、継続回数に応じて、次の金額を時間給に上乗せする。

- | | |
|----------------|------|
| (1) 2回以上継続した場合 | 20円 |
| (2) 4 | 40円 |
| (3) 6 | 60円 |
| (4) 8 | 80円 |
| (5) 10 | 100円 |

6 適用日

平成17年10月1日