

## 新会社におけるゆうメイトの人事制度・労働条件について

ゆうメイト全国交流会

※詳しい「新会社での人事制度・労働条件の概要」については、ゆうメイト全国交流会ホームページ(<http://www7a.biglobe.ne.jp/~yumate/>)を参照ください。

※公社からの変更点を中心とした概要

### 1、期間雇用社員の区分及び給与等

※期間雇用社員とは⇒雇用契約期間の定めのある者。

※スペシャリスト契約社員・エキスパート契約社員を除く。

#### ○月給制契約社員

- ・新会社移行時は、公社のキャリアスタッフがそのまま移行（賃金保証有り）
- ・雇用契約期間 ⇒ 1年（更新可）
- ・賃金 ⇒ 月給制（月給の内容は、ホームページ参照）
- ・勤務時間 ⇒ 7～8H（局会社）、6～8H（事業会社）、7～8H（貯・保）

#### ○時給制契約社員

- ・雇用契約期間 ⇒ 6か月（更新可）
- ・賃金 ⇒ 時給制（公社でのスキル評価を引き継ぎ、算定も現行通り）  
（詳しい内容はホームページ掲載予定）
- ・勤務時間 ⇒ 6～8H（事業会社）、7～8H（貯・保）

※局会社には「時給制契約社員」は採用しない。

#### ○パートタイマー

- ・雇用契約期間 ⇒ 6か月（更新可）
- ・賃金 ⇒ 時給制（公社のスキル評価と同様）
- ・勤務時間 ⇒ 1～8H（局会社）、1～5H（事業会社）、1～6H（貯・保）

#### ○アルバイト

- ・雇用契約期間 ⇒ 1か月未満
- ・賃金 ⇒ 時給制契約社員等との均衡を考慮し所属長が決定。
- ・勤務時間 ⇒ 1～8H

### 2、試用期間

- ・月給制契約社員 採用の日から2か月
- ・時給制契約社員 //
- ・パートタイマー //

### 3、兼業の制限（公社では一切なし）

就業時間中労務提供に専念する義務及び協業するライバル会社との兼業による機密等の漏洩等の危険性を回避するため、兼業の制限 ⇒ 届出制

- 4、解雇 ⇒ 契約期間満了の「雇い止め」の場合も、契約期間満了とは別の理由が必要。  
（公社での「日々雇用」はなくなる）

## 5、登用制度

### ★「月給制契約社員」から「正規社員」

各会社共通 「月給制契約社員」を2年以上勤務し、「次期契約時に加算（昇給）する」と評価された者。

### ★「時給制契約社員」（局会社は「パートタイマー）から「月給制契約社員」

	郵便事業会社	郵便局会社	ゆうちょ銀行	かんぽ生命
前提となる社員区分	時給制契約社員	パートタイマー	時給制契約社員	時給制契約社員
前提となる社員区分での勤務年数	【作業能率測定対象】 1年以上 【作業能率測定対象外】 2年以上	2年以上	2年以上	2年以上
勤務時間	週平均30H以上	週平均35H以上	週平均35H以上	週平均35H以上
評価結果	① 【作業能率測定対象】 スキルレベルA（習熟度あり）かつ作業能率100% 【作業能率測定対象外】 スキルレベルA習熟度あり連続4回以上 ②基礎評価がすべて「できている」	①窓口スキルレベルA習熟度あり連続4回以上 ②基礎評価がすべて「できている」	①窓口スキルレベルA習熟度あり連続4回以上 ②基礎評価がすべて「できている」	①窓口スキルレベルA習熟度あり連続4回以上 ②基礎評価がすべて「できている」
その他	過去6か月の間に懲戒処分を受けていないまたは受ける見込みがない	過去6か月の間に懲戒処分を受けていないまたは受ける見込みがない	過去6か月の間に懲戒処分を受けていないまたは受ける見込みがない	過去6か月の間に懲戒処分を受けていないまたは受ける見込みがない

## 6、登用制度の問題点

新会社での人事制度の特徴は、日々雇用が無くなることと「正規社員への登用制度」と言えます。

「月給制契約社員」から「正規社員」へ登用するとなっています。

また、「パートタイマー」から「時給制契約社員」、「時給制契約社員」から「月給制契約社員」への登用を行い、段階的に「正規社員」への登用の道を開いているとしています。

しかし、上記の通り、登用基準はきわめて「あいまい」であり、しかも、その基準を満たした者をすべて登用するシステムではありません。

会社のキャリアスタッフが月給制契約社員になりますが対象者は数万人にもなると思われますが、キャリアスタッフは全国で2千人にもなっていません。それと同じような数字とすれば、結局スキル評価で問題となっているのと同様、評価する管理者の一方的な判断、恣意的な判断で登用されることとなります。

最低限、誰もが納得できる透明性のある基準が必要です。