

総務省（日本郵政公社など）との意見交換

自己紹介

松岡郵政ユニオン本部書記長
東ゆうメイト全国交流会事務局
内田郵政ユニオン委員長
日巻郵産労書記次長
山崎郵産労委員長

菱田 義久 人事部厚生労働部
藤本 晓 人事部担当部長
樋口 良行 人事部担当部長
久埜 彰 日本郵政株式会社承継計画担当
藤澤 信行 人事部人事部

進行 松岡書記長

本日は、ありがとうございます。意見交換に先立て経緯と趣旨について申し上げます。

今郵政公社は、8年10月民営新会社発足に先立てアクションプランフェーズ2と銘打つて、本務者の削減と非常勤職員への置き換えを進めてきています。

もはや、ゆうメイト職員は、臨時の・補助的な業務ではなく常態的に基幹的な業務を担うなくてはならない存在であることは言うまでもありません。

しかし、その雇用と労働条件は、国家公務員とは名ばかりで「日々雇用」とされ、かつ、パート労働法の適用除外とされ法の谷間に放置されたままとなっています。

その結果、職場では未だに各種社会保険への未加入の発覚や賃金・手当、権利の面での本務者との格差はいっこうに縮まらずむしろ拡大、理由も告げず一方的に雇い止めが行なわれるなどの問題が生じています。

また、8年10月からは民営新会社へ移行しますが、本務者は承継計画によって雇用は継承されますが、ゆうメイトは、「一旦退職」、「新会社による採用」という国鉄方式がとられようとしています。

採用における差別と選別はないのか、職場では雇用不安が次第に高まってきています。

こういう中で、郵産労、郵政ユニオン、ゆうメイト全国交流会の3者で協議し、「パート労働法の適用を行なうこと」「全員の新会社への雇用の承継を保証すること」を趣旨とした請願署名を取り組んできました。

さきほど集会を開催し18、710筆分を集約し議員の皆様方にお渡し致しました。

引き続いて、政府・総務省との意見交換に望む予定でしたが、急遽、郵政公社の人事担当の皆さん方との意見交換ということとなりました。

今日は、全国各地からゆうメイトさん達が参加しています。ひごろ、届かない生の声も聞いてもらい、ゆうメイトの雇用と労働条件が確実に保証されるために公社がさらに前へ踏み出す一歩となればと期待しています。限られた時間ですが有意義な意見交換ができればと思います。

質問メモをベースに意見交換

1. ゆうメイト職員の各事業別雇用人員と平均勤務年数についてあきらかにされたい。

(公) 直近のデータは把握していません。H14年6月で123441人8時間換算です。

(労) H14年データしか把握できていないのはおかしい。公社になってから自分の企業の従業員の数をつかんでいない。民間では考えられないことだ。なぜか、今後の調査予定は。

(公) 2年に一回の調査だが、H16年度はできなかった。公社として労働力ベースではとっているが、実際は働いている数とっていない反省がございまして日々とっていきたい。

(労) H18年とることは間違いないか。

(公) はい

(労) 生田総裁は国会で、「それこそ驚くべき数字になるので・・・8時間換算に区切って数を申し上げている事情をご理解を」といわれている。概括的に把握できていないのか。

(公) 8時間換算ですので4H2人で倍、これが驚くべき数字はそうなるのかなと思う。実際に、本務者から非常勤に代替えしているか数アクションプランで1700人削減だから増えている。

(労) 16万それ以上の方々が働いている。平均勤務年数はどうか。

(公) H14年で、4、4年です。

2. 8時間勤務のゆうメイト職員の雇用人員数を多明らかにされたい。

(公) H14年、15576名です。

(労) 最近増えていますね。HP上でも明らかです。今後拡大していく考え方か?

(公) とくに、考えがあるわけではない。雇用する郵便局長判断です。

(労) 8Hは、フルタイム、退職金以外労働条件に配慮は生じないのか?民間では、パートタイム労働指針などで待遇について常勤職員と連動しますね。

(公) パート労働法は、回答しようがない。超勤すれば、割増し賃金となる。格差あれば、具体的おききしたい。

(労) 賃金の面、平均1時間当たりどれぐらいの差があるのか。賃金だけで2分の一、手当その他をふくめるとおおよそ3分の一の差がある。8Hパートは、疑似パート。国が関与する企業としてパート労働法に準じるべき。脱法行為ともいえないか?

(公) 民間の決定方法詳しくは知らない。8Hパート何がなんでも正社員と同じではない。

(労) 常勤との格差についての認識は?

(公) 平均ベースはわからない。ゆうメイトさんが個々のがんばりが待遇に反映される。スキル認定でどんどん給料が上がる仕組みが構築されている。頑張っているゆうメイトは常勤より多い額もある。

(労) 個々のケースが問題ではない。平均ベースでどうか。それも把握できていないなかでの公社の人事政策でいいのか。

(公) 全くないのかといわれればないわけではない。待遇と言うとき8Hの人と連動するパート指針も形態や職務の違いに応じての待遇となっている。職務と責任の度合いによって差がある。常勤の職員には責任があると思う。国会公務員法制の中で日々雇用となっている。常勤は任期なし。月給制をとろうとしてもとれない。

(労) まさに、その問題。みなさんの認識をきりかえてもらわねばならない。生田総裁は、「ゆうメイトでもこなせる比較的楽なやりやすい仕事はゆうメイトを活用する」「業務が恒常的でありましても補助的・代替的なものであれば非常勤職員をあてることも許される」とおっしゃっていますが、みなさんもそういう認識ですか?

(公) 何年かで熟練しないとできないということではなく、訓練ができるようになるという意味ではないか。

(労) では、ゆうメイトさん達の声を聞いて下さい。

(ゆ) 中国地方で丸8年働いています。さきほど、藤本さんが、定数削減して代替えでゆうメイトを補完しているとおっしゃいました。生田総裁がいう、楽な業務のところなんか入っていません。本務者やめた後の同じ業務を8Hで担っています。日々雇用は失態で即解雇です。一度のミスでも許されない状態で仕事をしている。担当している仕事、本務者と遜色ありません。17000人やめたら17000人補完すると思っているかもしれませんのが17000人入っていません。足らない分を本務者とゆうメイトに超勤を乱発してしのいでいる。私は、4月8時出勤で6H雇用、毎日4時間超勤一日10H働いています。現場は、オーバーフォローしています。

(ゆ) 千葉で内務の仕事をしています。半年の労働条件見直しの都度労働条件が悪くなっています。基本給がないので、14日、15日になるので実際の手取りは少なくなっています。仕事の内容も他分野になってきています。人数を押さえて人員計画がされており、普

段の1. 5倍のしごとでも人員は変わりません。

(ゆ) 私は、東京で働いています。このまえ、労働局行きました。5年10年働いても日々雇用。労働条件の不利益変更がやられていることをいうと、労働局の人も「そんなことがあるんですか」といっていました。郵便事故が起きる、超勤を断る、営業活動に非協力的であれば、次の行進は考慮せざるをえないと案に脅しをかけてくるんです。民営化になればどうなるのか、職場で話題となっていますが、雇い止め解雇をちらつかせて脅かすなど人間的にもどうかと思います。民営化の際、今の非常勤を正社員として採用するシステムもあっていいのでは無いでしょうか。

(ゆ) 中国地方からきました。さきほど責任のお話しがありました。皆様、お客様の立場にたつたらどうでしょうか。誤配されても非常勤だからと許されるわけではありません。非常勤の方が解雇をちらつかせ重い処分をかけてくる。この前、6H週6日のゆうメイトを7H週6日の勤務にした。労基法を抵触している。勤務時間管理など当局も混乱している。

(ゆ) 私は、一日8Hの契約でも勤務日数が日々違います。日々給料がちがいます。700円から900円を8Hで雇用日数が16日から22日の差があります。郵便局の給料で生活されている人が多い中、食費が1000円しか残らない人もいます。自分の立場に立って考えて下さい。本務者との格差、責任と言うが責任も労働も全く一緒です。ミスをすれば、延々と追求されます。非常勤の方がきついです。仕事に関しての差はないのに賃金の差は納得できません。

(公) 責任がないなどと申し上げていません。配達すれば誤配すれば同じ。常勤は、総務主任リードになっている部分が付加されている。主任や総務主任から評価されている。業務に従事する内容がちがう。システム、業務管理、勤務時間管理の問題は正すべき点があるのではと思う。

3. 平成15年10月3日、竹中平蔵経済財政政策担当大臣（当時）による「竹中5原則」にある「5. 郵政公社の雇用には、十分配慮する（配慮原則）」があるが、ゆうメイト職員は対象となるのか。

4. 郵政民営化法案でいう「職員」には、ゆうメイト職員は含まれるのか。

5. 公社解散の際、ゆうメイト職員は郵政公社職員であり、承継計画において定める承継会社の職員となるのではないのか。

6. 「会計年度を超えない範囲で、・・・年度末にはいったん退職として新年度に新たに採用してきたというふうに承知しております。」 竹中答弁（平成17年度7月22日）があるが、9月末雇用予定期間終了は、年度末「退職」を意味しない。常勤職員と同様に継承会社の職員となるのではないのか。

(労) 3, 4, 5, 6一括でご質問します。

福島瑞穂参議院議員登場

意見交換の挨拶

労働条件心配している。首切りがないように努力して頂かなければ。よろしく、お願ひしますよ。

(労) 先日、4月18日福島議員の質問佐々木参考人が答えています。前段の部分は省略し、「公社として最善喉力をします」の中身について伺いたい。

(公) まず、わたしども国家公務員法制のなかで日々雇用ですが、民営化されればこれはとれない。任期を設けての雇用となる。民営化にむけ、非正規社員制度を真剣に考えている。ゆうメイトのサポートがなければ仕事がまわらない。雇用されないわれわれがこまつてしまふ。そういうことがないような対応を考えていきたい。民営化後の契約形態について今検討しているが、できるだけ早くオープンしていただきたい。その時期については労働組合との交渉事項でもあり交渉を経た上でゆうメイトの皆さん方にオープンできることになると思う。

もう一つは会計年度の範囲内で予定雇用期間を定めている。19年の3月末で任期満了で一旦退職となる。その後で再度雇用する再採用ということになるが、国家公務員法制の期間が19年の9月末に切れる。今回国家公務員として採用する際には予定雇用期間も含め次回はこうなるというのをしっかりと情報提供していかねばならない。4月に再採用する際には10月1日に民間会社になるが、具体的にこのような手続きで進めて行きますというのを説明できるように内部で検討している。

(労) 福島議員の質問に対し佐々木参考人は「公社としてはそういう方向で、できる限り新会社に働きかけをしていきたい」といっている。そういう方向とは「ほとんど雇用継続される」ことをさして答えているが、公社としてはゆうメイトの雇用が継承されることを働きかけて行きたいということを明言されたと理解しているがそういう認識でいいでしょうか。

(公) 継承という形には制度上なりえないと思っている。実態的という話ですか。

(労) 公社として全ゆうメイト職員の雇用継続に向けて努力する方向で望むということを国会の場で答えたと理解しているが間違いないですか。

(公) 約束とか言うことではなく、安心して働き続けることができるよう努めていること。

(労) 公社としてはどのように新会社に働きかけていかれるのか。法的に厳しい条件の中でゆうメイトの皆さん方の雇用を守って新会社に採用されるようにしていくのかということ。それは公社の社会的責任でもある。公社の考え方、見解を聞きたい。

(公) 民営化時は今の業務を引き継ぐわけであり、ゆうメイトの皆さん方の持っているスキルは重要であり、スキルを生かせるようなシステムを作っていく必要があると思う。

(日本郵政株式会社)

民営化後の各会社は9月30日まで公社がやっていた業務を10月1日に引き継ぐ。現在公社で働いているゆうメイトの方々のサポートが新会社の業務運行上必要だというのと同一の認識を持っています。しかしながら準備企画会社は今年になってやっと出来た会社であり具体的に採用手続きがどうなるのか、今の段階で具体的に申し上げることが出来ない状況です。公社の仕事を引き継ぐのであるから公社のゆうメイトの方々の協力は必要であるという基本認識は持っております。

(労) そういう認識の上で進めていこうというのなら、一日も早くゆうメイトの皆さん方が安心して自分たちの将来の雇用について明確な見通しを持ってもらえるように努力してもらいたい。それに尽きたのですが、もう一度国会で佐々木さんが答弁している内容を読んでください。「雇用継続の方向で公社は対応していく」と明言していることを指摘しておきます。

(公) はい。

7. ゆうメイト職員の「年休」「賃金」「手当」などは継承されるのか。

(労) 勤務条件のことを質問しているが新年度の切り替えについて、例えば9月末退職ということになればこの方たちの年休処理はどのような形になるのか。

(公) 現在は一旦退職で再雇用であり、雇用が続いている場合は年休は引き継がれます。この形は新会社との話しにもよるが公社の意思としては年休は引き継がれると思っている。

(労) 9月末で一旦退職。10月1日に新会社採用であれば年休は引き継がれるということか。

(日本郵政株式会社)

新会社の労働条件の内容については具体的には申し上げられない、手続きの面も合わせてですが、基本的には現在の公社の勤務条件を基本に考え、検討していくことになります。法律的には10月1日に労働契約を締結する。契約の相手方が変わったから法的には年休は引き継がれないと思う。そういうものをどうするか今検討している。

今日の色々なご意見を我が社の幹部に伝えて検討の中に活かして行きたい。

8. ゆうメイト職員の新会社採用手続きについて以下、明らかにされたい。

- ① ゆうメイトへの帰属方針周知はいつ行なうのか。
- ② ゆうメイトの帰属決定基準日はいつか
- ③ ゆうメイトの新会社内定通知はいつ行なうのか

(労) 先ほど 3月末には何らかの説明をしていきたいということであったが、職員は 7月に帰属会社の関係について周知が始まる。自分の希望先やそれに不服がある場合は不服申し立ての手続きを含めて説明される。同じ職場に A グループ、B グループがあったとします。A グループの人たちはそういった形で説明が始まるが、B グループの人たちは一切話がない。職場は A グループ、B グループが協力し合って仕事をしている。そういう状況にこの 7月から入るということになる。そこを考えてもらいたい。来年の 3月末、4月からではなく職員に対する周知は一斉にやられるべきで、ゆうメイトを含めてどのような雇用のあり方が進んでいるのかの説明を含めて同時期に行われないとお客様サービスの仕事、職場としておかしなことになっていく。

職員の帰属方針の説明、内定通知も含めたスケジュールが一方でありつつ、ゆうメイトさんについては来年の 3月末以降でないと一切雇用の関係が明らかにならないということは変えていってもらう、変えられるべきだと思います。

福島瑞穂参議院議員退席（国会審議の為）

議員「これから雇用継続の為に働くということで」お互いに名刺交換を。一退席。

(公) ゆうメイトの皆さん方に何も情報を与えていないわけではなくて、民営化週報の中でゆうメイトの皆さん方にも知りたい情報を出しているのはご理解いただきたい。

3月末は 4月 1日に採用になるので、その前段では必ずそういった雇用手続きどうなるかということはお知らせしなければならないと思っている。

(労) リミットですね。

(公) その時期には必ずやる。その前にゆうメイトの皆さん方に色々な情報提供したとしても、再度その時期にはあらためてやる必要がある。3月末の採用の手続きする段階では色々なアクションをやらなければならないと考えています。ゆうメイトの皆さん方が安心して働き続けられるように色々な情報提供をしていきたいと考えています。

(労) この場の話も、民営化週報に書かれていることも内容は一緒、全然具体的なことが

書かれていません。これで説明責任を果たしたことになるのか。職員の新会社帰属プロセスが進んでいく中でゆうメイトの皆さんの雇用にきっちりとした説明責任を公社として果たしていくべきであると強く思います。今日の意見交換を是非活かして進めていっていただきたい。

(公) はい。

(労) 時間が来ていますが、どうしてもこれは聞いていただきたいという方があれば。

(参加者) 郵政ユニオン関東の土屋です。現在働いておられるゆうメイトの皆さんの不安などが出された。特に雇い止めについて、任期一日日々更新という状況の中でいつ雇い止めになるかわからないという不安が出されました。制度的には所属長、任命権者については任期一日で、意思表示すれば退職させることができるという絶大な裁量権が与えられている。そういう制度の下に現実的に私たちの労働組合にはホームページなどで雇い止めされたという様々な事例が挙がってきている。理由については納得できない、こんな簡単な理由で何故雇い止めにされるのか。誤配一通しただけで雇い止めとかいっぱいある。日々雇用日々任用というゆうメイトさんたちの任用制度があるわけですが、そこには適法用件というのがあり（これは私に説法かも知れないが）現在の適法用件ということで言えば、先ほども出たが「常勤職員の業務を補助することを目的として、特別の知識、経験、習熟等こういうものは必要としない日々雇用の誰でもできる業務についている」というのが適法用件としてある。現在の状況は明らかに適法用件を逸脱している。

こういう状況が少なくとも来年の民営化まで1年5ヶ月続くことになる。このような状況について現時点での所属長の裁量・権利濫用については戒める、問題のある雇い止めはしないということはできる。是非とも前向きに検討していただきたい。請願署名の趣旨にある早期にパート労働法の適用をしていただきたい。

(労) 時間が来たので、意見交換を終わりにしたいと思います。今日はゆうメイトさんの生の声を聞いてもらった。今、郵政公社が求められているのは現場の声、利用者の声を聞きながら良いサービスができるような制度設計を作っていくことが大事。私たちはこういう機会が持てたことを喜んでいます。

(公) 色々なお話を聞かせ頂きながら制度設計をしていきたいと思います。

(労) 今日私たちが申し上げた点についても活かしていただいて、ゆうメイトの雇用と労働条件の抜本的な改善を共に進めていくことについてよろしくお願いします。

以上で終わりに致します。本日はありがとうございました。