

# 低賃金水準の**(新)一般職**

期間雇用社員

## 正社員化の受け皿にもならず。

4月から「新人事・給与制度」が予定されている。①全員が地域基幹職(CS、業務職)と(新)一般職に移行し、②あらたな評価制度が実施され、③日本郵便では「業績手当」が導入される。正社員は、将来ひたすら管理者をめざす者とそうでない(新)一般職に二分され、低賃金・格差賃金が持ち込まれる。しかも、期間雇用社員が(新)一般職に移行できる保障もない。



### 正社員でも**300万円**の格差

(新)一般職の年収は、最高約480万円です。中途採用や内部からの登用ではこの最高額まで到達しない人も出ます。(新)一般職は、郵便事業では将来39,500人が想定され正社員の40%を占めることになっています。同じ仕事をして、年収200~300万円もの差が出る給与体系は問題で、私たちは年収の見直しアップを求めて交渉中です。(新)一般職は、正社員の低賃金固定化に道を開くもので、いま政府が検討している郵政版「限定正社員」の導入です。

### 期間雇用社員比率は**高いまま**

郵便事業における将来の労働力構成は、社員全体に占める期間雇用社員比率は39%でH25年4月の46%と大差ありません。時給制契約社員からの登用試験はまだ明確になっていませんが、現行並みの「スキルA習熟度あり」「1週30時間以上の勤務者」を前提とし、筆記・適正・面接などの試験が予定されており、そのハードルは高いままです。

私たちは、期間雇用社員からの優先的登用を求めています。

### 評価者資質は**抜本改善**が必要

新たな評価シートの下で「評価制度」が運用され、年間一時金、昇給、退職金まで影響を与えることとなります。これまでより評価者資質の向上が必要となりますが、果たして現状の管理者で大丈夫でしょうか。新評価シートをみても勤務時間内の「営業・業務実績」はどこまで営業活動としてみるのか、不明確で「お客様サービス」も郵便内務で「◎」を取ることは至難の項目となっています。