

2010年10月27日

郵政改革担当大臣
自見 庄三郎 様

社会民主党全国連合
党首 福島みずほ

郵政非正規社員の正社員化の進め方についての申し入れ

日頃の郵政改革に対する貴職のご尽力に敬意を表します。

さて、日本郵政グループは、日本最大の21万人もの非正規雇用を抱える企業です。その郵政の非正規社員は、郵便の集配、区分けなど基幹的業務を担いながら、その60%以上が年収200万円以下のワーキングプア状態に置かれています。今回の日本郵政グループの登用審査は、労働力の半数を非正規雇用に依存してきた運営を改め、「人間として、働く者としてきちんと待遇されていく、そうしたなかでサービスは実施されていくべきだ」とする亀井郵政改革担当大臣（当時）による、「10万人を正社員化する」方針に沿った措置の一環であると考えます。

これは、社民党が昨年12月18日に申し入れた、「公益的事業にふさわしい企業モラル・雇用モラルを遵守するよう、基本法および各社の基本規定において定めること。（法令順守、組織的違法行為の根絶、内部告発者の保護、非正規雇用の量的制限・均等待遇と正規への昇格の権利保障、ノルマの撤廃、労働組合差別禁止など）」で求めた労働者の身分安定・処遇改善にも合致しており、非正規社員の登用が進むことについて、わが党は基本的に歓迎するものです。

その上で、国民の立場に立った郵政事業の一層の安定と発展のため、非正規労働者問題に係る以下の各項目について、引き続き実現に向けご尽力されますよう、申し入れます。

記

1 正社員化に関する基本視点について

非正規社員の正社員化の基本的視点は、新卒や中途採用の試験とは異なり、今回の登用審査対象者（有資格者）が、すでに会社が非正規社員として採用し、数年以上（人によってはもっと長期に）雇用してきた、会社にとって必要な人材であり、かつ、すでに日常業務を通じて一定の能力を試され済みの人たちであることと、同時に、時には正社員と同等の労働密度やノルマを課せられながら、より低い身分・労働条件で耐えてきた格差を是正する必要性にある。

亀井担当大臣（当時）も、＜正社員に何人採用するか＞よりも、＜現在就労している非正規社員の身分・処遇を人間らしく改善する＞ことにあり、＜その経費は会社として当然の労働コストである＞と説明している。

自見大臣も、こうした正社員化に関する基本的視点を共有すること。

2 今後の継続実施及び均等待遇について

今回の登用審査は初回ゆえ、試行錯誤や周知不足、また処遇等につき該当者の躊躇もあったものの、一次合格が1万3千人にとどまっている（2次合格は現在未定）。

しかるに、亀井担当大臣（当時）は国会において、「少なくとも現在働いておられるそうした非正規社員で希望される方々については、もちろん全然試験なしにというわけにいきませんが、それも一回の試験でふるい落とすというんじゃなくて、何度も本人の能力、

そういうもの、また今までの実績等もきっちりと精査した上で急いで逐次登用したいということで、私、報告を受けております」と答弁している。この答弁を踏まえ、今回および今後の登用は、よほどの欠陥がない限り、希望する者について、全員を原則無条件で正社員に登用することを基本とするべきである。

そこで、担当大臣として、正社員を希望するすべての非正社員について、引き続き非正規身分の大量解消（10万人規模）に向け、登用を継続・拡大していくように働きかけること。また、正社員への登用を希望しない非正社員について、期限の定めのない雇用と均等待遇を行うよう働きかけること。

3 登用審査の公正・客観性について

今後の第2回以降の登用審査の実施に当たっては、応募者を勇気付け、会社へのロイヤリティを高めるためにも、例外的に能力の大幅に不足している不適切な者を除くための手続きとすべきである。正社員を希望するすべての非正社員について、勤務年数を重視し計画的に公正・公平に採用されるよう、登用審査が公正で客観的なものとなることも含め、担当大臣として働きかけること。

4 正社員化推進による利用者へのサービス向上について

利用者から見れば、三事業一体だったサービスが、悪しき民営化・分割によって低下したことが、郵便局離れの最大の原因であり、経営改善はここから始めるべきである。サービス低下（分社化による分断や悪しきマニュアル化、誤配遅配、接客の質の低下など）を招いた一因は、低賃金で身分不安定な非正規労働者が半数を占めるゆえに、窓口や集配など接客業務において不熟練やミスが改善されなかったことにあり、また労働者間の職務上の区別を越えた階層差別や過酷なノルマ、事故や失敗に対する懲罰的措置（「スキル」という名の賃金単価の切り下げ）などが会社・仕事へのロイヤリティ低下を増幅してきたところにあると考える。

非正規社員の正規化は、経営改善のための当面最優先の戦略的課題であるとともに、日本郵政が日本最大級の公益的企業として雇用モラルを確立していく社会的責任を果たすことでもある。「10万人を正社員化する」方針は、必ずや職場の活性化、能率の向上を通じコスト回収、経営改善に資するものであることから、担当大臣として、引き続き非正規社員の正社員化と雇用・労働条件の改善を進めること。

以上