

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望者全員を正社員化せよ。

ゆめが、均等待遇をみんなに差別！ユニオンは労基法裁判に勝利したんです！

# 欠員のため欠区と言いながら、経験者を不採用にする局とは

## 未来

郵政産業ユニオン  
**PIWU**  
全労協・郵政産業労働者  
ユニオン長崎中郵支部  
機関紙「みらい」  
NO. 3983  
19年8月20日(火)  
Tel/Fax 095-828-1953

おはようございます。  
台風は雨を降らしましたが影響は少なく、盛夏と同じくらい暑い日が続いています。「暑さ寒さも彼岸まで」とも言います。暑いことを前提に、体を労わりながら仕事をしましょう。

次から次へと非正規社員の退職が後を絶たない結果、集配営業部は人手不足が深刻な状況だ。今年度になって数人雇用されたが、人手不足解消には到底追いつかない。そんな中、先日、転職のために退職したAさんが、長中局で再度働こうと面接を受けた。Aさんは在職中には混合担務や小包担務も行う、スキルA習熟度有りの評価の高い社員だった。また離職していた期間は一か月ほどで、所属していた班は欠員のままだ。

普通に考えれば即採用になると誰もが思っていたが、結果は不採用だった。不採用の理由が何なのか？会社は決して教えることはない。面接官は退職前に所属していた集配営業部長と課長の2名。採用の際に大きな比重をかける面接官の審査結果が大きく影響するの？それともどこからか強い圧力が掛かったのか？組合差別があるのか？いろんな噂が飛び交ったが真実は闇の中だ。



今、長中局の職場にはいわゆる出戻りの社員が数名いる。彼らは、一度は郵便の仕事に見切りをつけ、郵便局を退職し他の企業に転職したものの、再度郵便局で、働くチャンスを得て復職し、今では長中局には無くてはならない存在となっている。そう考えると彼らは再度採用された事が人生の分岐点になったことに違いない。

今回の不採用がAさんにとつてもまた、ある意味、人生の分岐点になるに違いない。本人は「郵便局では二度と働かない」と言っている。Aさんほど能力が高く職場での人望もあつた人を不採用とする意図が理解できない。現場は欠員状態が続き、毎日の業務運行は欠区だらけの綱渡りが続く。新規の雇用がないわけではないが、集配の仕事では一人前になるのに半年はかかる。さらに混合や小包担務まで出来る社員の育成には3年以上かかる。多くの業種で過去に離職した元社員を即戦力として再雇用する動きがある中、今回の不採用は明らかに逆を行っている。



コンプライアンス違反など大きな事故を起こし退職を迫られての離職ならともかく、Aさんは安定した立場「正社員」を求めて退職したわけで再度雇用できない理由は見当たらない。

ここ数年の非正規社員の退職理由は、ほとんどが「正社員」を求めているものだった。決して仕事が好きで退職したわけではない。雇用に関する人事権は会社が持っているが、争うなら裁判しかないが、人事権を持っているトップが非正規社員の退職が続いている現実を真摯に受け止めなければ、近い将来人は集まらなくなり事業が衰退していくことになるだろう。



私たち郵政ユニオンは機会あるたびに増員を求めているが、今回の不採用の件で明らかになったのは、局幹部は要員不足をカバーするためどれだけ社員が頑張っているか

理解していない、現場がどれだけ即戦力を求めているか認識していない、という事だ。



支部が4月10日に提出した「大幅増員を求める要求書」に対して、長中局が回答したのは2か月半後の6月24日だ。しかも多くの回答では「退職後補充及び休暇要員が不足している部署についての募集対策は継続して実施しており、業務量に応じた適正な要員配置及び業務運行の確保を実施していく」など、判を押したような形式的な文言が並んでいた。本気で欠員状態を解消する気があるのか、勘ぐりたくなる。また「募集対策は継続して実施しており」と言うのなら尚更今回の経験者の不採用には疑問が残る。これでは今後も、長中局に見切りをつける社員が続くだろう・・・残念なことだ。