

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中野支部
機関紙「みらい」
NO. 4606
25年12月19日(金)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

おはようございます。

人手不足の中、人員削減しても大丈夫なのか

先日のミーティングで、「早期退職の実施」の周知がありました。民営化以前は勧奨退職とも言われ、定年前の早期に退職することで現行の退職金に割増金が加算されるなどインセンティブがある制度です。この制度は社員の同意が必要で、必ずしも応募者全員が承認されるものではなく、場合によっては認められない社員もいます。

「早期退職の実施」と聞けば赤字に転落した企業などが行うイメージが強く、5月に発表された日産自動車の2万人規模の人員削減計画などはその典型です。只、近年は黒字でも人員削減に着手する企業も多く、パナソニックホールディングスが国内外で1万人の削減を発表しました。これは

グループ全体の従業員数の約4%に相当し、国内では五千規模の人員削減となつています。その他にも三菱電機やマツダなどが人員削減を打ち出しています。黒字企業が人員削減を行うのは、将来の競争力強化や経営効率の向上を目的とした構造改革の一環と言われていますが、我々の会社はどうでしょう。



日本郵政グループ全体では黒字企業といえますが、日本郵便に限っては2025年3月期決算で8年ぶりの赤字に転落となつています。2025年4～6月期連結業績では黒字に転換しましたが、7月以降は不適切点呼問など外部業務委託費などがかさみ、再び赤字になる可能性が高くなつています。外部業務委託費は年間65億円になるとも言われていて、今回の「早期退職の実施」は日本郵便に限っては赤字

企業の人員削減といえるでしょう。

人手不足の中での人員削減

日本郵便の職場、とりわけ集配の職場は人手不足が深刻です。今までは正規社員の退職者の後補充を非正規社員でカバーしていましたが、ここ数年はアルバイトを募集しても人が集まりません。仮に新規で採用されてもすぐに退職するなど社員が定着しません。

人手不足の職場では廃休が常態化したり通配区の減区が行われたりしています。そういった職場では社員の一人一人の負担が増し、結果昼休みの休憩を削るなどのサービス残業が横行しています。このような過酷な職場に人が集まるはずはありません。



今回、人手不足に追い打ちをかけるように早期退職の実施（募集）が行われます。対象は45歳

以上の60歳未満の正社員となつていて、職場では課長や課長代理などの役職者も多く比較的給与が高い世代です。給与が高い社員を退職させ一般職や非正規社員に置き換えコスト（人件費）を削減するのが狙いなのはわかりませんが、代わりの人は集まるのでしょうか？



現在、新卒採用状況は「売り手市場」と言われていて、学生が企業を選べる時代です。企業も採用人数を集めるために苦慮している状況で、大手企業などは優秀な人材を確保するために初任給を引き上げる動きがあり、中には大卒初任給30万越えの企業もあります。また、非正規社員を募集するにしても最低賃金が上昇したことで、郵政の過酷な職場より賃金に見合う職場は多く存在するようになりました。

会社は働く人がいないと倒産します。コスト削減のために人を減らすのではなく、安心して定年まで働ける職場を作ることが会社の存続につながるはずです。



支部忘年会

12月6日(土) 居酒屋殊々で支部忘年会を開催しました。

年末繁忙期真っ只中の開催で歓談中は職場の話が主でしたが、久しぶりにゆっくり話す機会ができ、有意義な時間となりました。



期間雇用パート労働者の皆さん！ 困りごとは職場の郵政ユニオンへご相談を。
1集-海江田, 2集-向井, 3集-山田, 支部・分会の役員へ。

郵政ユニオン長崎の
ホームページはこちら



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の正社員化を。

めいせ、均等待遇

なごころ差別ー

ユニオンは労基法裁判に勝利したんー