



930号
2022年4月19日
郵政産業労働者ユニオン
呉支部発行



←中国地本HPへ
PC・スマホ等から
この情報が閲覧可！



メールはこちら→

採用予定者数の推移

採用予定者数は微増

2023年4月新卒採用予定数（前年の予定数）					
	日本郵政	日本郵便	ゆうちょ銀行	かんぽ生命	合計
総合職	23 (15)	50 (50)	80 (80)	80 (90)	233(235)
業務職等	業務職	地域基幹	エリア基幹職	エリア基幹職	
	若干名(若干名)	200 (200)	50 (70)	470 (70)	720(340)
一般職	—	900 (1,200)		0(20)	900(1,220)
合計	23 (15)	1,150 (1,450)	130 (150)	550(180)	1,853(1,795)

2023年の新卒採用予定数を会社が公表した。各会社や業種により、応募受付期間が異なる為、希望者は注意が必要である。日本郵便は、別途新高卒採用（一般職）も行われる。前年と採用者数を比べると微増であるが、2020年4月の予定数と比べるとは激減している。当時は郵政G合計で、4,760名、日本郵便は、地域基幹職1,700名、一般職2,500名と採用予定人数が多かった。日本郵便の採用大幅減少の理由として、土曜休配が実施された事、また効率化等による業務量の減少や適正な要因配置により、約3万人相当の労働力減少を掲げているJPビジョン2025の影響がある。

将来世代採用の抑制は、会社の成長戦力を削ぐ行為であり、目先の利益だけに着目した悪手である。将来的に詰みとならない改善が望まれる。

社員は財産

新卒採用は、将来に渡って会社を支える土台であるが、一般的に3年後の離職率が50%と言われるほど定着率が悪い事は、日本社会の問題点である。コロナ禍や軍事衝突で経済活動は低迷しているが、少子化で、今後も人材の取り合いとなる状況に変わりない。就職活動する人にとって、給与など雇用条件は企業選考の材料の一つであり、当然、重視される。しかし、労契法20条最高裁判決を踏まえた労働条件の見直し案を見れば、会社側は「平等」という名目で、正社員の雇用条件引き下げを提案してきた。実施されていないが、夏期・冬期休暇見直し案を見れば会社の思惑は明白だ。夏期・冬期休暇のない期間雇用社員が「平等」に正社員同様の3日を希望する事は当然である。しかし、会社が示した案は、正社員の休暇をそれぞれ2日に削減し、期間雇用社員にそれぞれ1日付与して「平等」に近づけるという案であった。有給の病気休暇も時代錯誤の改善で到底容認できるとはならない。正社員の雇用条件を引

き下げて平等にする事は望ましい対応ではない。これらの内容から判断すれば、社員を大切にしている会社と言うには無理がある。

社員が安心して働ける職場環境を提供せず、目の利益や私腹を肥やす経営陣の方針や改悪を認めてはならない。JPビジョンは「一人ひとりのお客さまに寄り添い、お客様の満足と安心に最優先で取り組み、信頼していただける会社になる事を約束します」と掲げている。

会社が改善したいなら、まず社員から信頼される方針を示すべきだ。社員が信頼できる方針を示さない会社が、お客様信頼や満足の取組みと言っても机上の空論となりそうだ。

育児休業の改正

政府は少子化対策や雇用環境向上の為、育児休業の取得率上昇を目指している。対象者に育児休業を取得できる旨を伝え、意向確認を行う事が義務化された。

男性の育児休業取得率が低い事、女性が出産によって退職するなどの問題があり、職場復帰や企業風土を政府方針で変える為である。育児休業とは子育てする従業員が法律上取得できる権利であり、原則、子供が1歳となるまで、給付金支給と社会保険料免除が受けられる制度だ。

来々4月からは、企業（従業員千人以上）には、取得率の公表が義務化される為、取得率の悪い企業は、就職活動者からは選ばれにくい状況となりそうだ。

今後の予定

- 4月22日（金）10:30～
集団訴訟・進行協議
広島地方裁判所
- 5月10日（火）17:00～
第7回呉支部執行委員会
支部事務所

連休の為、発行日が変更となります

次号は 5月2日（月） 予定