2021年 11月 1日 No.216　　発行責任者 田中 孝史

かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶんかべしんぶんかべしん

第216号

郵政産業ユニオン PIWU TOKYO
郵政産業労働者ユニオン東京地方本部
104-0031 東京都中央区京橋3−6−3
京橋通郵便局5F
TEL・FAX 03-3535-5447
piwutokyo@yahoo.co.jp

会社の見直し案

最高裁判決を無視する内容

底上げするのが同一労働同一賃金だ

9月21日、日本郵政は最高裁判決を踏まえた「労働条件の見直し案」を出してきました。しかし、その内容は最高裁判決で示されたものから逆行するもので、同一労働同一賃金の基本的考えから背けています。

最高裁判決を逆手にとった改悪

昨年10月最高裁は、正規と非正規の間にあった手当の格差を不合理とし、損害賠償を支払うよう下しました。判決を受けて日本郵便は「最高裁判決の重要性に鑑みて必要な制度改正に早急に取り組む」とコメントしました。

しかし、今回会社が出した「見直し案」は、いずれの項目でも正社員の手当を引き下げ、非正規社員の手当拡充に回すか、全労働者に負担を強いる形で手当内容を調整するというものです。

これは政府が出した同一労働同一賃金の指針である「非正規雇用労働者の待遇改善であり、正社員の待遇を引き下げることではない」という考えから逸脱したものです。最高裁判決が出された時、会社は「判決の重要性に鑑みる」とした内容すら無かったことにする「見直し案」であり、改めさせなければなりません。

私たちは正社員の待遇を引き下げる事で非正規社員との待遇差を無くすという手法を止めさせ、全労働者の処遇改善へ取り組むよう声を上げていこう。

真の同一労働、同一賃金に

郵政ユニオンは、最高裁判決で勝ち取った手当を原告以外にも波及させるべく集団訴訟を行い、7地裁中4地裁で和解を勝ち取っています。

正社員の待遇を引き下げることで待遇差をなくす今回の「見直し案」を許さず、真の同一労働同一賃金を勝ち取っていくために、郵政ユニオンに加入して頑張っていきましょう。

会社の提示した主な内容

1. 時給制期間雇用社員は勤続3年を超えた時点で無期転換。3年時点でスキル評価がC、または無期転換に応じない場合は雇止め。
   月給制期間雇用社員は制度改正後無期転換。無期転換に応じない場合は雇止め。
   勤続3年を超えている期間雇用社員は1年に限り有期雇用契約の更新可。
2. アソシエイト社員に15日の有給の病気休暇の新設
   全社員暦日31日以上の病気時のみ取得可能。30日以下は無給の休暇。
   生理休暇は無給の休暇として扱う
3. 1月2日・3日の正社員の祝日給（100分の135を100分の100に減額）の見直し。
   1月1日～3日の全労働者の年始勤務手当の増額。
4. 正社員の夏期・冬期休暇を各1日ずつ削減し、有期の期間雇用社員に夏期・冬期休暇を各1日ずつ新設。

んぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶん・かべしんぶんかべしんぶんかべしんぶんか