



郵政産業ユニオン TOKYO

● 発行 ●
 郵政産業労働者ユニオン
 東京地方本部
 発行責任者 田中 孝史
 〒104-0031 中央区京橋 3-6-3
 京橋通郵便局 5F
 TEL・FAX 03-3535-5447
 piwutokyo@yahoo.co.jp

感染防止、労働条件の確保に万全を

大会要求・年繁要求を提出

10月3日に開かれた第9回東京地
 本定期大会要求書を10月26日、2
 020年度年末年始繁忙要求書を11
 月9日、支社に提出しました。

コロナ禍の中で二カ月 以上遅れた定期大会

今年の初めからコロナが
 全世界を襲い、私たちユニ
 オンの活動にも大きく影響
 しました。2020年度の
 定期大会が二カ月も延期せ
 ざるをえない状況でした。

大会要求も大幅に遅れて
 の提出でした。大幅増員を
 はじめ、勤務時間管理の徹
 底、期間雇用社員のスキル
 問題、郵便部問題、いまだ
 大きな問題を抱えているゆ
 うちよ・かんぽ関係も取り
 上げました。

会社からは支社長メッセ
 ージとして、自分の仕事以
 外にも部を越えた応援体制
 や仕事の密度を上げること
 など、経営責任を働くもの

に押し付ける指示をしでき
 ています。

現在開催されている国会
 で「土曜休配」の法案提出
 もされて可決されれば来秋
 から実施です。それに伴い
 会社側は、各局の減員を想
 定しています。私たちとし
 ては具体的な事象と勤務時
 間とを絡めながら追求して
 いきます。

2020年度繁忙要求

今年の大きな特徴として
 は短期期間雇用社員ゼロと
 して社員が配達を終えてか
 ら年賀はがきを着手するこ
 とが行われます。2・3年
 前から数か所の局で行われ
 ました。そこに部を越えた
 応援体制をしていくことで
 少ない人員をより密度の高
 い労働力を無理やり出させ
 ようとするものです。勤務
 時間の徹底と休憩・休息を

必ず取らせることを徹底さ
 せていきたいと考えていま
 す。

また、コロナ禍初の年繁
 となつていことからソー
 シヤルディスタンス(支社
 交渉で2メートルの間隔)
 の徹底、定期的な換気・消
 毒をさせることです。この
 時期は絶対感染させない対
 策をとらせることが必要で
 す。長時間・連続出勤・密
 度の濃い労働で各人は疲労
 の蓄積でコロナだけでなく
 他の病気にかかりやすい状
 態でもあります。

多くの労働者が働きやす
 く誰でもが定年まで働き続
 けられる職場にするために
 も、今年繁忙交渉は大事な事
 と考えたたかつていきま
 す。各職場の問題点を地本
 に寄せてください。交渉で
 追求していきたいと思いま
 すので、よろしくお願いま
 します。

郵政産業ユニオンTOKYO

100号達成!

上の写真は東
 京地本結成を
 伝える第1号
 (2012年
 9月号)



「感染がどう
 なるかつてい
 うのは、ほと
 うに神のみ知
 る。」

「コロナ対策を担う
 西村担当相の発言▼いま
 の政府の無策ぶりを象徴
 する無責任さ。第3波が襲
 い全国で感染がひろがっ
 ているのに、呼びかけるの
 は会食のしかたばかり。や
 れマスクをしなごらだの、
 静かに食べろだの。そんな
 ことしか発信できないの
 か▼ようやく「GOTO」
 事業の見直しを言いだし
 たが、これまで散々煽って
 おきながら、はしごを外さ
 れ不信感を募る人も多い
 ▼ここに至り中高年層へ
 の感染が増大し、医療現場
 は緊急している。病床や人
 員、検査体制をどう確保す
 るのか。そうした支援に尽
 力するわけでもなければ、
 感染を押しさえ込む戦略も
 見えない▼国民のために
 何をなすべきか、基本とな
 る考えがない。また、菅首
 相が、自ら国民に説明しな
 い姿勢も極めて無責任で
 ある。(広)

未来を切り拓く

第2回口頭弁論、1月21日 東京地裁で

労契法20条集団訴訟

10月15日、労働契約法20条裁判の最高裁判決が出ました。正社員との待遇の差において、賞与は認めなかったものの、手当の支給に関して裁判所は正社員との待遇の差は不合理であるとし、日本郵便に支給をするよう命じました。

今、全国で立ち上がった154人の裁判が行われています。10月15日の判決を受け、会社側と郵政ユニオン側の弁護士との間で進行協議が行われています。そして、東京地裁での原告の弁論日は来年1月21日となりました。郵政ユ



ニオン本部は、最高裁判決で賞与は認められなかったため、地裁では賞与以外での早期和解を目指す方針です。北海道の寒冷地手当は請求していきます。

今回の判決で会社は正社員の給与を何かしらかの理由をつけ減額してくるのではないかと、という声があがっています。過去に正社員の手当の廃止、もしくは縮小してきたからです。本部は判決に踏まえた要求書を提出してきました。これに対して会社は10月30日の交渉で、最高裁判決にふまえ1月末に就業規則の変更を提示するとしています。問題はその内容ですが、基本は労働者全体の底上げをする内容でなければなりません。私たちは判決にそったものにするよう引き続き運動を強化していきます。

当面の行動日程

12月3日(木)	第1回支部長会議
12月4日(金)	東部区民事務所10時
12月5日(土)	東京地評公務部会総会
12月8日(火)	郵政ユニオン第9回女性部大会
12月17日(木)	さいたま新都心郵便局 過労自死事件本社前行動 9時
12月19日(土)	第4回地本執行委員会 総がり行動・国会正門前行動
2021年	
1月10日(日)	新春のつどい、20条裁判最高裁判決報告集会
1月14日(木)	文京区民センター18時 第5回地本執行委員会

新春のつどい& 郵政労契法20条裁判 最高裁勝利判決

報告集会

東京地本・関東地裁共催

2021年1月10日(日)

17時30分開場 18時開始

文京区民センター2A

報告：弁護士、東京・関東の原告

どっちが大事?

コロナ対策orロッカー交換

巷では、コロナの影響で自粛が国から、都から言われている最中、私たちの会社では、「年一回のロッカー交換」が毎年の決まりとして降ろされています。

多くの職場は5月までに実施していたようで、半年延期しても良いと上から言われたからと、今の時期(11月中旬)にやっている局があります。「こんな時期にやるのはおかしい」の声も無視。当局は「消毒するものは用意します」「少人数でやってください」とあくまでもやる姿勢。

これには問題と組合で申し入れると、「支社から『なぜもっと早くやらなかったのか。局の問題』と言われているのでやります」と繰り返すだけ。「保健所に来てもらってもよいか」の質問にも局は返事をしません。ならば、協力は出来ないと「拒否」しました。

支社に、拒否者に対してどのような指示をしているのか問い合わせると「メモ程度でしょ」と回答。何のためのロッカー交換なのでしょう。会社の意地としか思えません。そもそも、更衣室事態が「密」ではないでしょうか。皆さんのところでは換気していますか、密ではありませんか。年繁を迎えるにあたってチェックしてください。