



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@gmail.com

夏期冬期休暇の削減を糾弾!

JP労組、会社提案受け入れ決定

6月15日、JP労組は全国大会で夏期冬期休暇を期間雇用社員に1日を与える一方、正社員は3日から1日に減らす会社提案を受け入れることを正式に決めました。

夏期冬期休暇は、2020年10月に労契法20条裁判最高裁判決で「正社員と非正規社員の間に不合理な格差がある」とされ、会社側が見直しを検討していました。

会社とJP労組が結託

郵政ユニオンは、最高裁判決を受けて正社員と同様に夏期休暇3日、冬期休暇3日にするよう求めてきました。それに対し会社は、

正社員は夏期冬期休暇それぞれ2日ずつで非正規社員は1日ずつを示し、その後「検討中」としていました。

今回、23春闘回答で正社員の夏期冬期休暇2日付与をさらに後退させ、正社員、非正規社員すべてに1日ずつ付与を示してきました。これには会社の経営状況を付度し「二時金の削減」をちらつかされたJP労組が要求という形で会社の意向をくみ取り、会社はその要求に応じるという、まさにデキレースで行われたのは明らかです。

休暇は勝ち取ってきた権利

夏期休暇が3日間になったのは、今から32年前です。それまでは1日しかなく「夏期休暇を増やしてほしい」の声を要求として、労働組合のたたかいによって3日間が実現しました。

今回の回答は、会社の持ち出しがなく、労働者のたたかいによって獲得してきた夏期冬期休暇という権利を奪い取り、その原資を使い賃金改善するのは許されない行為です。

根拠のない

休暇削減＝賃上げ

3200円が引き上げられると言いますが、4日分の削減がその引き上げ額と釣り合わないのは明らかです。会社は内部留保を7兆円も貯め込んでいます。内部留保を使えば休暇を削減

しなくても、十分賃上げは可能なのです。なぜ私たちが労働者ばかりが痛みを押し付けられなければならないのでしょうか。厚生労働省も正社員の処遇を下げての格差解消は望ましくないと見解を示しています。日本郵政は企業としての社会的責任を果たしておらず、放棄したと言わざるを得ません。



全社員に3日ずつの休暇を

夏期冬期休暇は、労働者の心身の疲労回復、働き方改革とワークライフバランス実現のために大切な休暇です。年次有給休暇と合わせれば長期休暇も可能です。

正社員の夏期冬期休暇を削減させず、全社員に各3日ずつ求める声を上げましょう!



ある日、一通のメールが携って来た。誰

かと思いつながらメールを開けると、中学時代の同級生から▼久しぶりです。元気ですか?とあいさつに続いて、還暦同窓会のお知らせ案内で、10年前に決まっていた事を思い出す▼10年前、50歳のときに、「半世紀生きた会」という名目で小学校6年のクラスメイトと中学校の同窓会で2回集まりを行ない、先生も出席されたことを懐かしく思い出される▼小学校6年のクラスメイトの還暦同窓会は、3月に先生も長野県から参加され、10数名で行なった▼今回、世田谷区立○○中学校1978年卒業生8クラスの仲間が一同に会える大同窓会が、10月に行なわれる。大きなイベントとしては最後になるかもしれない▼みんなと会ったときに、誰が亡くなり、誰が爺婆になっていたり、やら、哀しみや笑いが待っているだろう。今から楽しみである。

(K)

△は必ず苦情処理会議へ

正社員のスキル評価

苦情処理会議は、組合員により申告します。

らだれでも請求できます。会社と組合との交渉が行われます。事実を示して、評価が間違っていることを証明し、情の処理」

人事評価結果に基づく労働条件の決定にあたり、正当な理由なしに不利益を受けたとする場合に、その解決を支部会議に請求することが出来ます。人事評価が行われ



た直後の8月5日から8月30日までに所属の支部会議の事務局へ提出しなければなりません。なお、苦情の解決を請求する時点で締結組合に加入していれば請求はできません。支部会議では、その事実が苦情処理に値するかどうかが判断に、直接の交渉は地方・中央会議で行います。

かんぽ 本格的な営業開始へ

不適正営業の責任曖昧のまま

特に、最初の項目が△だと賞与が減らされる可能性があります。△が一つでもあった場合は必ず組合に相談してください。

「人事評価運営についての苦情」

評価結果のフィードバックが適正に行われたか否かの客観的事実に限られません。

例えば、計算が的がっていない。日付が入っていない。自己評価が間違っている等。

人事評価が行われた直後の7月10日までに、指定の様式(苦情申告書)に必要な事項を記載の上、所属の支部会議の事務局へ提出すること

かんぽの本格的な営業活動が始まりました。今年度△になると書いてありまして、営業成績を重視するとして、各局の目標と個人別の目標も割り当てられることになっています。窓口の来客数

目標の75%を達成しないと、営業自粛前の目標額に比べれば4割くらいの数字ではあるが厳しい数字とな

人事評価シートから「営業活動における定量的評価基準の達成状況」が設定され、人事評価シートの営業・業績実績欄に個人目標額を記入し提出させられました。

個人目標の設定

同時に配布された説明書には評価基準である個人目



制御不能、職場崩壊と郵政を特集(2021)。その体質は変わったのか?

は減少しており、来局するお客様は高齢で入院、死亡保険金等の手続きが殆どで、新規募集に繋げるのは難しい状況です。

お客様本位はどうなった

エリア局では窓口混雑で保険金の支払請求さえ、お客様にお断りし完全予約にしている局もある中、新規

目標を達成できないと・・・

しかし個人別の営業活動シートを毎日記入して提出し、それを基に月1回の営業会議を開催し、局長や支

社の担当者が隣席するとう徹底したやり方を始めました。会議では全員がこの間の自己評価を発表させられ、実績が挙げられない社員は肩身が狭く、正に公開処刑のような様相です。成

不適正営業の再来

功局の事例も奨励されお客様が望めば、土曜日曜も出

数字を追求される以上、強引に募集する社員が出る事は、容易に想像が出来ま

す。社員の間では、不適正営業問題についても一番の責任者が処分されず、また同じ「かんぽ担当」として旗振りをしている実態に不満を感じています。

当面の行動日程

- 7月 1日(土) 第20回 地方委員会
- 7日(金)・8日(土) 第12回定期全国大会
- 13日(木) 第12回 地本執行委員会
- 14日(金) 最賃行動 12時 厚労省前
- 15日(土) 最賃行動 新宿サウンドデモ
- 新宿駅東口17時スタート
- 20日(木) 郵政労契法 20条集団訴訟 13時10分地裁510
- 29日(土) 第13回 地本執行委員会
- 8月19日(土) 第14回 地本執行委員会
- 26日(土) 第12回 東京地本大会
- 毎月19日 総がかり行動



ここからホームページへ