



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 鶴島 一広
 〒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

支社交渉

改善されない現場

ただ働きは犯罪です！

11月10日、「第5回定期大会要求」の交渉と目黒支部および特定支部から上げられた「苦情処理地方会議」が支社で行われました。

事前の支社窓口で「大会要求」については、要員関係と勤務時間関係の2点について行務確認をしました。営業関係については10月26日に提出していることもあり、年繁交渉で行うこととしました。また、スキル評価及び人事評価については当日2件の事案について苦情処理地方会議が行われる事もあり、期間雇用社員のスキル評価について、「営業活動」に対するスキル評価をする上での説明を求めて整理しました。

きるとの理解で評価している局や評価者がいることから見解をただしたものです。組合としては、期間雇用社員と正社員とでは大きな違いがあると認識している。期間雇用社員はあくまでもやっていただくと言った姿勢で臨むように要請しました。この事を確認して整理しました。

支社との意見交換の場では、要員担当から期間雇用社員の応募者数が1000人を切ったと報告があり、900人の真ん中くらいとの答弁では何の解決にもなっていないと指摘しました。組合としては所属長権限での時給アップをすべきと主張。「集まらない」「すぐ辞めてしまう」と言った理由は会社の無責任をあらわにするものである。自分たちの仕事が出来ないと言っている事と同じ

ことである。正社員の募集なら集まるのだから募集の本身の問題。と言った意見には何ら答えることが出来ませんでした。東京支社管内で期間雇用社員の要員不足が950人もあるという現実には重要な問題です。要員不足で欠区が続く状態での業務運行は何ら改善されない状況です。早急な改善が必要です。組合としても引き続き重要課題として取り組みます。

苦情処理地方会議は、会社の評価基準と組合との認識に大きな違いがあるとして再度事実調査を行う事で今回は終了しました。なお、次回は来年の予定です。

人員不足は正社員で

時間管理は会社の責務

2016年繁について

勤務時間管理について、組合としては、勤務時間が守られないのは、要員不足と大きく関係していることを指摘しました。時間には追われて、各種の事故が起きていられるのも要員不足と関係していることも合わせて指摘しました。どのような状況であっても勤務時間は守らなければならぬのは共通認識です。勤務時間を守らせるために、仕事が出来ないように事務室に鍵をかけてしまう。ロープ



年賀はがきの販売開始から1か月が経過しようとしています。集配部では、各個人の販売実績が一目表として張りだされています▼年賀はがきの一部のものを除けば52円です。ネットオークションには大量の年賀はがきが出品されています。43円程度。また、金券・チケットショップでも販売されています。47円ほど▼あるチケットショップでは、買取価格まで表示し、買取方法の詳細が示されている店舗まであります。買取最安値は1枚40円。会社は、自社商品の「不適正営業の禁止」をするとして「金券ショップへの持ち込み・インターネットオークションでの販売」「立て替えの禁止」をコンプライアンスとしています。しかし、現場では全く機能していません▼いくつもの小袋に分けられた大量の年賀はがきを前に、端末操作を忙しそうに繰り返す社員は、この時期、どの班にもいます。「立て替え」は他の人が見ればすぐわかります。現場管理者が見て見ぬふりをしていられる限り全ての不適正営業はなくならないでしょう。現場での問題を支社交渉で是正を求めていきます。

(秋)

列「無期転換制度の基本概要」

② アソシエイト社員の労働条件

職場では、アソシエイト社員について「制度導入について」の周知が行われ、来年4月1日の採用日に向け「無期転換申込書」の提出（提出期限11月30日）が終わったことと思います。今回は、アソシエイト社員の労働条件について掲載します。

アソシエイト社員の労働条件

- 1、 無期労働契約となる直前の労働条件をそのまま引き継ぎます。給与制度、人事評価制度、各種休暇制度は直前の労働条件と同じです。
- 2、 改善された労働条件は、①病欠休暇の拡大、②休職の新設、③年次有給休暇取得単位について、アソシエイト社員への転換の際、変更となります。
 - ① 病欠休暇の拡大 年間90日・無給（期間雇用社員10日・無給）
 - ② 休職の新設 業務・通勤傷病→3年・無給、結核性・非結核性→1年・無給
 - ③ 年次有給休暇の所得単位の拡大 半日単位の取得を可能とする
- 3、 担当業務、勤務日数、勤務時間数は、業務上の必要性に応じて変更することがある。

今回は、アソシエイト社員の定年および継続雇用についてです。

共同のたたかいですすめ 要求実現と組織の拡大を！



すすむ年功賃金体系破壊

また、世帯の場合、教育費、医療費、住居費なども欧州では無料、あるいは安価であると。人生のライフスタイルに合わせた賃金体系が必要にもかかわらず、日本では年功賃金から「成果主義」への逆行が進んでいる。そこそがまさに「残業代ゼロ法案」であると。

東京地本は、秋の学習会を1月20日に開催しました。全労連、賃金・公契約対策局長の斉藤寛生さんを講師に招いて「日本の労働者の賃金と賃上げの必要性」をテーマにおこないました。

日本の賃金実態

はじめに、日本の賃金の実態として、大企業の内部留保が増え続ける一方で、平均賃金の低

最低賃金水準は・・・

低賃金労働者のセーフティネットとして最低賃金法が

0万円必要であると。下の反比例して進み、また、非正規労働者への置き換えが年収200万円以下の「ワーキングプア」、年収300万円以下の「結婚の壁」を生み出している現実を「アベノミクス」破たんの正体として明らかにされました。

求める最低賃金の水準とは、憲法25条の「健康で文化的な最低限度の生活」でいう「生存権」が確保できる水準が必要。全労連が全国で実施した「最低生計費資産調査」で食費、住居費、交通、水道・高熱費、医療費等々の具体的数字を示しながら、25歳単身者の場合、都市、地方に関係なく月額23万円、年収270万円必要であると。

また、地域別最低賃金は格差を広げ、人口の減少、購買力の衰退、地域の活性化の喪失を拡大させる。それを防ぐには全国一律の最低賃金制度が必要で、先進国では全国一律で時給1,000円、月額3,000円、月額20万円が一般的である。

安倍「働き方改革」

「賃上げすると会社がつぶれる」と経営者はよく言う。この「支払い能力」論はILOの最低賃金決定条約からも外れていて、世界でこれを根拠にしている国は日本以外にはないと。「ドイツでは払えない企業は退出してもらおう」と。安倍首相の「働き方

改革」についても、労働法制の改定、労働時間の裁量性、みなし労働時間、36協定の上限規制に対する欺瞞性を明らかにし批判しました。

—新役員紹介—

昔、地本の青年部長をやらしてもらっていましたが、また地本役員になるとは思っていませんでしたが、要請があったので受けることになりました。以前役員をやっていた時とはさまざまな点で変わっているので、どれくらい過去の経験が活かせるかわかりませんが頑張っていきたいと思います。
地本執行委員 本宮 美明（新東京）

斎藤さんは最後に、「いくら欲しいかではなく、いくらで生活できるかという視点で全体の要求をまとめていくことがカギ」と強調されました。「賃金」とは何かという基本的なことを具体的状況、数字を確認しながら、改めて勉強になり、東京地本の17春闘のスタートにふさわしい学習会でした。

当面の行動日程

- 12月3日 東京全労協大会
- 12月10日 東京母親大会
- 12月19日 「戦争法廃止」19国会行動
- 1月15日 東京地本・新春のつどい
- 1月22日、24日 東京地本スキー交流会
- 1月26日 第9回地方委員会

2017年
新春のつどい
1月15日(日)

13:30開場 13:45開会

参加費 2,000円

会場 文京区民センター

