



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

誠意のない回答に終始 春闘要求で支社交渉

4月19日、17春闘要求に対する交渉および苦情処理地方会議をおこないました。会社側の人事異動関係で「すべての担当がそろわない」、「要員関係・勤務時間の担当が参加できない」とのことで、開催が遅れました。会社側の交渉委員も様変わりし、交渉代表も変わりました。

冒頭、委員長からこの間の会社側の不当労働行為に対して強い抗議と支社による調査を強く要請をしました。具体的には、練馬・葛飾新宿両支部への本来中立的な立場でいなければならない労働担当が、未組織労働者に対して「J P 労組」への勧誘を行っていたこと、銀座支部の管理者が無断で組合事務所への立ち入りと地本組合事務所への無断での立ち入ったことに抗議しました。

要員関係について

依然として期間雇用社員の募集は変わらず、「横ばい」(つまり約950人は変わらず足りていない)との回答。新規採用社員数について、郵便約280人、窓口約230人、

渉外約40人。登用された正社員数は、郵便120人、窓口50人。また、再雇用された社員数は、フルタイム200人、ハーフ1型60人、ハーフ2型10人です。

しかし、現場では依然として要員不足は続いている状況。支社として「やっていまず」「やっていないわけではない。」との回答ですが、そんな事では済まされない。福田書記長から「国会の総務委員会では日本共産党議員の質問に対して日本郵政担当の答弁」を紹介。その中で「必要な要員



配置はされている」、また、「超勤については事前に命令をしている」とまで言っている。「どうなのだ」との質問には「何ら答えられない状況でした」。

組合は、期間雇用社員が集まらないのであれば「時給の底上げを行う」「正社員として採用するべきだ」、やれることはいくらでもあると主張しました。期間雇用社員の賃金については、局長判断で時給の上積みを行うべきである。

今後は具体的な事柄を突きつけていきたいと思っております。各支部からの意見をお願いします。

勤務時間関係について

「勤務時間管理については局長会議等で提起をしている」との回答。一部郵便局では、「DOOS」の記録と照らし合わせて「ログイン・ログアウト」時間で超勤を付け始めていますが、まだ一部の局でしかありません。それ以上の事は見て見ぬふりで変わりがありません。ヤマト運輸で

は「未払い賃金清算」が会社の調査で行われています。組合は「郵政もやるべき」との主張を行いました。時間前着手が出来ない様にするのはどうするべきか。支社は「社員の意識改革が必要」と言いますが、勤務時間管理は使用者責任であり、「管理者の意識改革が必要」と主張しました。

勤務時間管理は要員関係と大きく関係しています。要員不足だからこそ勤務時間が守られない現状を直視し、要員不足を早急に改善することが解決への道であると主張しました。

営業関係について

依然として立替払いが行われています。また、現場では訪問販売の際に必要な「確認書」が配備されていない実態について、支社は「別途回答します」と言わざるをえない状況でした。

2017年度の東京支社経営計画では「人件費前年度比99.1%に削減」、「物販(カタログ販売+店頭販売)」を103.6%と目標としている。根拠を強く求めましたが、納得いく説明はありませんでした。



先日数年ぶりにふるさと新潟に帰郷したとき、出迎えてくれたのは、

山々に響き渡る澄んだ鳴き声をしていた鶯たちだった。「ホーホケキョ」の姿を見つけたことはできなかったが「お帰り」と言われたようにとても嬉しかった▼残雪がまだ日陰に残っていたが田んぼの土手には、ふきのとうや、ゼンマイ、つくしんぼなどが一斉に顔を出していて山菜採りを楽しんできた。雪解けと同時に咲き出す「カタクリ」や「雪割草」が綺麗で持ち帰ろうとした時、冬眠から覚めた「アオダイショウ」を枯れ草の上で同色系に守られて昼寝をしているところを見つけてしまった▼これから田植えの始まる田んぼには水が張られていたが休耕田も目立っていた。棚田100選に選ばれた場所も近くにあるようだが、維持するのは大変な努力が必要だと感じている。兄も農協を退職し、一人で何とか頑張っている姿を見て頭がさがる思いだった。

シリーズ



「無期転換制度の基本的概要」

⑥ 契約更新要件制度

○ 契約更新要件制度の対象者より開始する。

○ 2017年10月の契約更新時より開始する。

○ 契約更新要件制度の対象者

2017年4月1日、全国で79444人の期間雇用社員が、「無期転換社員」⇓「アソシエイト社員」へ転換し、採用されました。無期転換制度が導入され初めての「アソシエイト社員」が誕生しました。

今回は、問題点が多く、今後、改善が必要となっている「契約更新要件制度」について考えていきます。

契約更新要件制度

○ 制度対象者については、4年半を超えた後、最初に迎える契約更新時において、下記の全ての要件に合致する場合、契約更新を行うことがある。



は、2016年10月1日以降新たに採用された時給制契約社員とし、2016年9月30日以前の採用者は対象としない。

☆このように、採用より4年半でC評価、また、基礎評価が全て「できていない」(直近2回のうち1回)で

- (1) 当該契約更新時のスキル評価が、B(習熟度なし)以上であること
- (2) 当該契約更新時の評課を含む直近2回の基礎評価のどちらかが、全て「できていない」であること
- (3) 直近半年間に懲戒を受けた、または、受ける見込みの者については、その量定や様態を踏まえ、会社が契約更新を認めること

ない場合、契約更新をしないということになり「雇止め」となる。

この「契約更新要件制度」、新たな雇止め制度は、到底認めることはできない制度です。今後、無期雇用の労働条件と無期転換制度の改善を求めていく必要があります。

(6回にわたりシリーズで掲載してきました「無期転換制度導入の基本概要」は、今回で終了します)

支社と職場に大きな乖離

「第3回支部長会議開く」

東京地本第3回支部長(支部代表者)会議と春の学習会が4月22日に開催されました。支部長会議では17春闘の基礎的な総括、17春闘要求と支社交渉、組織拡大の取り組みなどについて、地本執行委員会からの提起、それに基づいて各支部から活発な論議が展開されました。

新東京支部、練馬支部からの支援体制形成の報告がなされ、ストライキについて支援にたいする感謝とストライキに至るまでの支部での議論、体務時間、営業問題など、具体的な現状の報告があり、支社報告がありました。大泉支部からも支部での議論を通して

最後に組織拡大を目的意識的にこなうこと、リーダー、憲法集会など当面の行動の確認をおこない終了しました。

その後、新たな参加者も含めて、春の学習会「労働委員会制度とその使い方」と題して、本部専門委員の内田さんを講師に招いておこないました。

は不当労働行為の救済と労働争議の調整(あつ旋、調停、仲裁)で、不利益扱い、団交拒否、支配介入などの不当労働行為に対して労働組合や労働者は救済の申し立てをおこなうことができること。申し立てに当たって資格審査として規約の作成や窓口、交渉の経過の整理の必要性、また、労働側委員を事実上選べること、ポストノーチスの命令(謝罪文掲示)など、具体的な実例を示しながら活用の仕方を説明されました。内田さんは最後に「制度を大いに利用していこう」と参加者に強調されました。

郵政20条裁判いよいよ結審



日 時 5月18日 15:00~
場 所 東京地裁 527号法廷

郵政20条裁判もいよいよ結審となりました。当日は、原告3人と弁護団の最終陳述が行われる予定です。多くの傍聴をお願いします。

当面の行動日程

- 5月3日 施行70年・憲法集会 有明防災公園
- 5月10日 地本執行委員会
- 5月13日 深夜労働改善! 全国交流集会
- 5月18日 20条裁判・結審 地裁527号法廷
- 5月19日 毎月19日行動
- 5月31日 全労連・東京地評 争議支援総行動

深夜労働改善! 全国交流集会

日時: 5月13日(土) 13:30~
場所: 東京南部労政会館