



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

低額回答に
怒り

期間雇用社員もストライキで決起 全国28職場 銀座・王子でスト突入

2014年春闘は、会社の超低額回答に対し、怒りと春闘要求実現をめざして、3月18日、全国28職場でストライキに突入しました。東京では、銀座支部と初めてストライキを行う王子支部が、それぞれ早朝7時30分から9時までの間、各支部をはじめ地域や共闘の仲間の支援をうけて成功させました。



スト突入本社前集会

自動車や電機など、大手が数年ぶりに有額回答を示す中、郵政の賃金交渉は、当初のゼロ回答からストライキを背景に交渉し正社員1,000円のベア、期間雇用社員のうち月給制社員1,000円、時給制社員の「スキルA習熟度なし」の資格給10円引上げなどの有額回答を引き出したものの、要求からほど遠いもので到底認めることは出来ず、18日、全国でストライキに突入しました。

交渉で会社は、経営状況について当初計画から700億円の黒字見込みであること

4人の期間雇用社員も 王子
 東京でストライキ拠点となった銀座、王子郵便局前には早朝から銀座70人、王子65人の支援者が駆けつけストライキを盛り上げてくれました。王子支部では、4人の期間雇用社員もストライキに立ち上がり、「今日がスタート、たたかいはこれからだ」との決意を示し多くの期間雇用社員に勇気を与えてくれました。銀座支部では3回目のストライキで、深夜明けや早番、日勤など一定の勤務時間ではじめてのリレーストライキを行いました。

本社前怒りの集会 一五〇人

午前11時から始まった本部主催の本社前ストライキ突入集会には150人の組合員、支援者が集まりました。集会で、日巻本部委員長は、「これまでベアゼロがつづいた。19万人の非正規社員の力なくして事業は回らない」「会社は中期計画で1.3兆円の設備投資を行うというが正規、非正規の賃上げや増員に回すべきだ」などと賃上げの必要性を訴えました。

高尾山ハイキング
 日時：4月20日(日)
 集合：京王高尾山口9時
 雨天中止 主催：地本

中期経営計画では3年間で1兆3千億円の設備投資を行うと発表。さらに、郵政グループは24人もの顧問に2億2900万円もの顧問料を毎年支払っていた事などが明らかとなり、職場では「赤字だと言って俺たちのボーナスをカットしながらこんなお金があったのか。賃上げに回せ！」との怒りが拡がりました。

《裏面につづく》



この4月から消費税が、5%から8%に引き上げられた▼安倍政権が進めてきた経済政策「アベノミクス」は、一部の大企業と富裕層には恩恵をもたらしたが、多くの国民・労働者は、収入が減り続けている▼「アベノミクス」は、異常な金融緩和と公共投資により、大企業のもうけを増やせば雇用も所得も増え、消費が拡大するという経済政策です▼しかしながら昨年の勤労世帯の所得は減り続けている▼国内総生産(GDP)の約6割を占める個人消費を伸ばすには、国民の所得を増やす対策をとらない限り、消費が増え、経済が好循環に向かうことはありえませんが▼消費税の増税は、国民に8兆円もの負担を押し付けるもので、消費をさらに冷え込ませる最悪の政策です▼消費税増税により家計の負担を穴埋めするには、2%の賃上げが必要だといわれている▼大企業中心の経済委対策でなく、国民の懐が潤う政策転換が緊急に必要です。

(S・I)

《1面より》

鶴島地本委員長は、王子支部で4人の期間雇用社員がストライキに参加したことが「多くの期間雇用社員に希望と勇気を与え、今後のたたかいに大きな力となった」と報告し、銀座支部・谷崎支部長は「ストライキ終了後はみんな胸を張って就労した」王子支部・木村支部長は「賃上げ要求実現と共に、支部要求でもある組合事務室獲得に全力をあげる」とそれぞれストライキの報告を行いました。

ストライキ

今回はじめてストライキに参加した王子支部の期間雇用社員の組合員と銀座支部組合員からストライキ参加の感想を伺いました。

王子支部

●初めての経験でおもしろかった。シユプレヒコールは気分がいい。(平井さん)
●やってよかった。心から訴えられた。組合事務室を取らない限り第2回目もある。(阿部さん)

●応援のためにあれだけ多くの人が集まるのがすごい。仲間がいて、一人じゃ

ないので自信を持って訴えられた。(三浦さん)

●やってよかった。ふだんおかしいと思っていることを会社の人に伝える機会になった。(堀さん)

銀座支部

●今回で3回目のスト決行です。今回は時間差の制限ストとして、午前9時までの4勤務で13名の組合員が決意してスト参加されました。早朝から組合員、支援団体のみなさんが多数参加する中、参加者から職場報告と決意表明がされ、会社にも思いをぶつけることが出来ました。今回、初めて深夜解放で参加しました。少数ですがストで態度表明することは大切な事と思いついて参加しました。要求実現に全国の仲間と連帯出来たことをうれしく思います。(富樫さん)



王子支部組合員のみなさん

このままでもいいのかなあ？

新人事・給与制度がスタート

「新人事・給与制度」について会社から説明されたものの多くの労働者が理解できないまま4月から制度が実施されました。組合本部は、制度を広く知ってもらうための宣伝ビラを作成し労働者の討論を呼びかけています。東京地本はこのビラを都内の多くの労働者に届け、討論の中から問題点を明らかにし要求化していきます。

「提案」はJ P 労組から

この制度は、もともと2009年に「新人事・給与制度」として提案されたものですが、これは、J P 労組発足の下で、「頑張ったものが報われる人事・給与制度」と労働組合側から求め、会社がこれに応じて提案してきたものです。しかし、制度そのものが労働者の反対と「民営化見直し」の動きのなかで実施が延期されていました。

狙いは・・・

この制度が目指すところは、2015年の株式上場をめざし、10年20年先まで見据えたものとして提



案されています。この制度の狙いは、労働者度同士の競い合わせ、これまで以上の労働強化と格差を拡大させることで生産性を向上させることにあります。

人事制度は・・・

新人事制度では、正社員は将来役職者・管理者を目指す地域基幹職と年収の上限が決まっている新一般職とに2分化し、分断して人件費を削減しようとするもので会社に都合の良い制度となっています。



的評価も加わり恩恵はごく少数の労働者だけのものにされます。

実態を知らせよう

東京地本ではこれまで、学習会を開き、支部代表者会議・地方委員会などでこの制度を論議してきました。新一般職は、非正規社員からすれば不安定雇用から正社員雇用となり身分保障が安定することなどから、期待する声もあります。しかし正社員の中にも格差を持ち込み低賃金構造が固定化されるといっても問題も明らかです。協約の締結への問題は各支部でも賛否が分かれており、学習と討論を積み重ね問題点を明らかにしていくことが重要です。

給与制度は・・・

給与制度ではこれまで以上の成果主義が賃金に反映されることとなります。当初会社は「基本給6査定給4」というものですが交渉の結果、比率が「8対2」となりましたが、いったん制度が決まれば会社はこの比率を自由に変えられるようになります。よって評価・目標達成で給与や一時金・退職金まで格差が持ち込まれることになり、恣意

当面の行動日程

- 4月10日 国民春闘中央行動
- 4月15日 けんり春闘中央行動
- 4月20日 高尾山ハイキング
- 4月23日 65歳裁判