

郵政産業 ユニオン さっぽろ

2012年
9月2日
No.2
発行
郵政産業
ユニオン
札幌支部
発行責任者
川守田英男

コスト削減業務に支障

支店のコスト管理と削減が
強められていることにより、労働環境の悪化があらわれています。

札幌市内のある支店では配達区エリアが広げられ、配達に時間がかかり、会社・官庁から、「おそい」と苦情がよせられています。配達社員は、休憩時間はオニギリをほおぼるのもそこそこに、すぐ配達に出ざるをえません。ある社員は「超勤は月10万円にもなるがこれでも控え目」と嘆きます。

またある支店で
は、ゆうパック配達
6区に対し、従来は
日勤6名夜勤4名で
したが、日勤が4名に
減らされました。その
ため、日勤者は連日1

常時超勤に見て見ぬふり

2時間の超勤になっていま
す。常時超勤をしなければなら
ない状態は。支店上層部も認識
しているようですが、見て見ぬ
ふりです。

コスト削減の背景には、宅配
統合の経営失敗があります。赤
字は前経営陣の責任を追及し、
4兆円もある内部留保金をあ

郵便事業会社ヨ！お前もか！

昨年8月25日、郵便事業会社
苦小牧支店で組合員が整理解
雇される事案が発生。組合や本
人に説明不十分なままの一方
的な雇い止め。

郵政産業ユニオン苦小牧支
部は8月29日、要求書を提出し
て団体交渉を申し入れ。

会社は8月31日、「個別人事
案件について団体交渉はでき
ない」と拒否、9月5日に北海
道労働委員会に申し立てた。

8月24日に第1回審問が行
われ、北海道本部飯田委員長は
「期間雇用社員を低賃金の劣



てるなど、別枠で処理すべきで
す。赤字を社員に押しつけ、ム
りな削減をして業務に支障を
きたすことはお門違いです。

悪な条件で働かせて真つ先に
首を切るの許せない」と証言。
**事業会社は「団体交渉に応じる
必要はない」と突っぱねた。**

郵政の職場では21万人の期
間雇用社員が雇用されていて、
64%が200万円以下の生活を余
儀なくされ、結婚もできない状
況に追いやられています。民間

になって、儲け
第一の過程で
必ずや、国民・
利用者の怒り
に触れます、
近いうちに。



ごうごうたる非
を覚悟のうえで
あえて直言した
い。原発である
▼立地・再稼働に

あたって地元関係自治体の意
見を聞くが、はたしてそれは正
当なことなのか。はなはだ疑問
だ▼公聴会などでは、電力会社
や取引業者が意見を述べるこ
とに異論がでる。直接の利害者
だからだ。たとえ個人の立場で
あったとしても、だ。では地元
関係自治体はどうか▼立地・稼
働にあたって地元関係自治体
には、莫大な「原発マネー」が
注ぎ込まれる。反対運動は「金
」の前になすすべはない。自治
体財政と地域経済はそれに頼
って運営される。もはや「利害
関係者」そのものである▼「フ
クシマ」は、原発事故のはかり
しれない恐ろしさを人類に知
らしめた。その範囲は地元自治
体を遥かに超える。この期にお
よんでも再稼働に期待する関
係自治体は、「原発マネー」に
眼がくらんでいるとしか思え
ない▼人類の未来に重大な影
響を及ぼす原発。その是非を問
うにあたって、地元自治体は
物を言う資格はない。

社員になっても格差変わらず

労働契約法改正案が成立しました。非正規労働者が増加し、このままでは日本の社会と経済が疲弊し崩壊する危機が懸念されていますが、今回の法改正はこの現状を打開するには程遠い内容となっております。J PグループとJ P労組が画策している「新人事制度案」はこれと軌を一

欠陥だらけ労働契約法改正 軌を一にした新人事制度案

「有期契約が5年を超えて反復更新された場合、無期契約に転換」するとしていますが、5年は長すぎますし、5年で雇い止めされる危険性ははらんでいます。「6か月以上の空白期間があるときは、前の契約期

間を通算しない」ため、細切れで雇用され、権利の行使をできなくなるおそれもあります。

「従前と同一の労働条件」と規定されたことにより、同じ仕事をしながら労働条件の異なる「準社員」の発生が懸念されます。昇任・昇格のない「新人事制度案」の「一般社員」はこ

れにあたります。さらに、同案は正社員登用を月給正社員からに限定しようとしています。これは改正労働契約法にもない制約です。「雇用は正社員があたり前の社会」を実現するため、実効ある法改正が必要です。



【法律案要綱のポイント】

1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換
有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。
(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。
(※2) 別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件。
2. 「雇止め法理」の法定化
雇止め法理(判例法理)(※)を制定法化する。
(※) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、
または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、
解雇権濫用法理を類推して、雇止めを制限する法理。
3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止
有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

札幌での啄木④

続一八日。函館時代の同僚橘智恵子ら数人に手紙を出している。啄木は弥生小学校で代用教員をしていたが、大火で職を失う。道庁から救護活動のため来函中の向井氏へ就職先を依頼した。智恵子とは後の釧路での小奴とのような深い交情関係はなく、片思いの「清純な思慕」であったという。だが、彼女を詠んだと思われる歌が二〇首余りあり、文通は数回におよぶ。啄木は日記に「人の妻にならぬ前に、一度でいいから会いたい」と記し、智恵子からは「お嫁には来ましたが心はもとのまんまの智恵子です」との書簡もある。双方に恋心があったことはいなめない。智恵子の実家であるリンゴ園は、北十一条東十二丁目にあった。啄木が訪れた形跡はない。

石狩の都の外の 君が家 林檎の花の散りてやあらむ