

郵政産業
ユニオン

さっぽろ

2013年
2月25日
No.10
発行
郵政産業
ユニオン
札幌支部
発行責任者
川守田英男

「新人事・給与制度」 では職場は荒廃!

どんなに頑張っても相対評価で必ずマイナスになる社員が、新一般職は正社員との分断/退職金まで大きな格差。支部の新人事・給与制度学習会であきらかにされました。講師の種市道本部長は資料に基づき、制度の危険性を説明しつつ、「この制度が会社とJPLP労組が一体で案出したことにも大きな問題がある」と指摘しました。参加者からは「だれがどの範囲で評価するのかわからない」「地域基幹職社員の意に反した転勤が心配」「格差はあるが新一般職の方が非正規より良いのでは」と、疑問・質

問が出されました。特別に参加したJPLP労組組合員は、「JPLP労組は分厚い資料を配布しただけで職場集会所も開かれず、制度の説明もない。このような話し合いに加えてもらって良かった」と発言。両組合の姿勢の違いがはつきりしました。

まずは「ふつう」をつくって!

新人の非正規社員は職場に入って先輩社員から業務の指導を受けますが、「教える人が変わると言うことも変わる」と嘆く。いったいだれの言うように仕事をすればよいか、迷うことがしばしば。ただでさえ慣れないうえ、指導がまちまちでは新人は右往左往するばかりです。だいたい仕事のマニュアルも無いが、あっても現行に沿っていないのが実情です。それによいことに楽をしたりさぼったりする者、パワハラまがいに後輩を叱責する者もいます。



元来、郵政の職場はきちんとしてた新人社員教育システムが無く、「先人の言い伝え」で仕事を継承してきた面があります。「あたらしいふつうをつくる」(JPLGスローガン)前に、まず「ふつう」を作ってほしいものです。



地獄の沙汰も金次第、殺伐とした昨今のご時世ではある

▼最近子供の行方不明報道が相次いでいる。きっかけは子供手当の支給だ。支給対象児と乳幼児健康診査履歴を対照するなかで未検診児があり、生存が不明であることが判明したという▼結果として児童の安否が確認されることは良い。しかし、なぜ検診を受けない児童がいる段階で、児童の身に「ころ」を寄せなかったのだろうか。その時点で対処していれば不幸な事案は、少しは減らすことができたのではないだろうか▼答えは金だ。検診は受けても受けなくても、行政の財政にさしたる違いはない。だが、子供手当は居ると居ないでは大違いだ。各行政当局は少しでも出費をなくそうと、検診履歴と対照したのであろう▼もし行政に人道的な児童に対する「ころ」があれば、こんな事態にはならなかったはずだ。もつとも生活保護申請を門前払いし、餓死に至らしめる行政に、児童に対する「ころ」を持ってと言っても土台無理な話。しよせん、行政の沙汰も金次第か。

「アベノミクス」で物価が上がれば、賃上げになる保証はあるのか？

「アベノミクス」ではふんたりつけたりです。利益は内部留保や株主配当にだけ大企業内部留

の内部留保はふんたりつけたりです。利益は内部留保や株主配当にだけ大企業内部留

の内部留保はふんたりつけたりです。利益は内部留保や株主配当にだけ大企業内部留

内部留保を吐き出せ
大企業がため込んだ260兆円の内部留保を吐き出し、賃上げ・雇用改善をすることは、日本経済を不況から脱却させ、景気を回復する唯一の方法です。

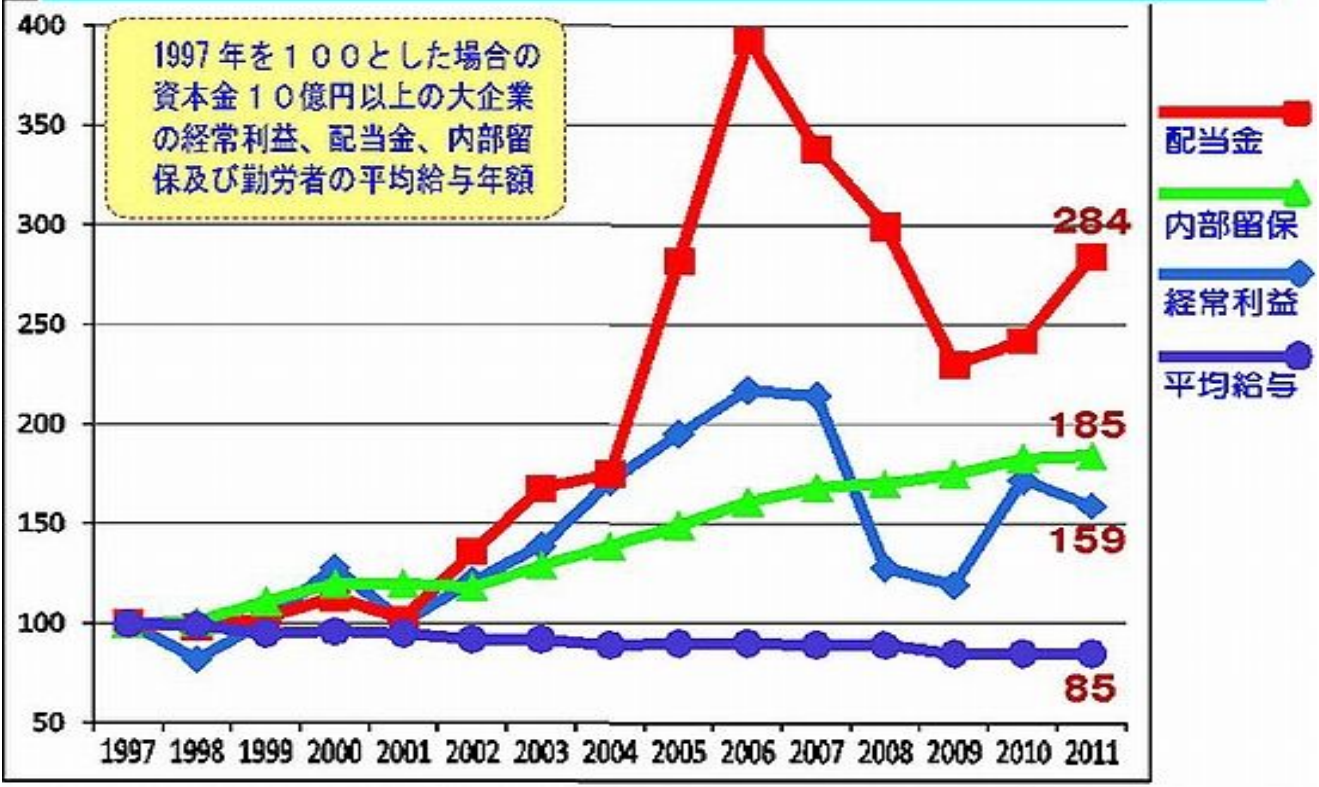
内部留保を吐き出せ
「企業はじーっと内部留保をためこんでいる。この企業マインドが問題だ。企業が給料を上げる気になるかならないか、これからの大きな流れだ」

内部留保を吐き出せ
「マイノリティを変えるのがわれわれの政策。企業関係者を集め、内部留保を賃金に使うことが企業の収益につながる」と協力を要請するつもりだ」
麻生太郎副総理・財務相

内部留保を吐き出せ
保と、勤労者の平均給与年額をみると、平均給与が最も高かった1997年と2011年を比べると、大企業の経常利益は1.6倍に増えているのに、平均給与は15%、年収で66万円も減っています。他方で内部留保は1.8倍、株主配当は2.8倍に急増しています。大企業は大幅に利益を増やしたのに働く人の所得を減らし、内部留保や株主配当に持つて行ったのです。政府関係者もようやく内部留保に言及しています。

安倍首相

大企業の利益・配当金・内部留保と給与の増減比



出典：財務省「法人企業統計（全産業・除く金融保険業）厚生省労働省「毎月勤労統計調査」から作成