

060-8789 札幌中央郵便局私書箱 66 号
☎011-751-8833 fax011-711-0696
<http://yusanrosapporo.web.fc2.com/>

郵政産業ユニオン

さっぽろ

発行
郵政産業労働者ユニオン札幌支部
行責任者 畠山 正治

16年春闘全国でストライキ！
札幌中央郵便局前宣伝！
会社労担スライリ！

ストライキ当日3月23日の宣伝では、道労連黒沢議長、公務共闘沢入事務局長、郵産労ユニオン飯田道本部長、川守田書記長、種市書記次長、札幌支部工藤書記長がそれぞれ日本情勢・春闘の状況・大幅増員・大幅賃上げ・非正規労働者の均等待遇・労働条件改善・「ワーク・ライフ・バランス」等を訴えました。



時折強風が吹く中組合

員・OBの手渡す春闘宣伝ビラを札幌中央郵便局の労働者、道行く札幌市民の方々が受け取ってくれました。



会社とは7回の賃金交渉が行われ、会社から最終回答が示されました。

正社員・非正規労働者に対して夏季一時金支給時の「特別加算」はあるものの時給・賃金引き上げはゼロ、均等待遇に背を向ける会社の姿勢が浮き彫りになりました。大幅増員・超勤削減には従来回答の域を出ず、前向きなコメントは無でした。



郵政の職場では、約19万人の非正規労働者が働き、国民生活と密接に結びつきながら毎日の業務に励んでいます。

地域の利用者・お客様に信頼される仕事をしているのは、一人ひとりの社員です。会社は、株式上場後も「経営戦略で企業価値を高める投資」を行っていますが、郵政ユニオンは、物への投資より人への投資で働く者が大切にされるような処遇改善を行うことが必要と訴えています。

会社側労務担当がスライリ！！



宣伝開始前から支社、札幌中央郵便局からの労担がそろい踏みしました。終り頃何かパトカー、通報！！

最終回答の主な内容 3月17日提案

▼期間雇用社員：従来に一時金制度に基づく支給とは別に、16年度に限った措置として、夏季一時金支給時に特別加算として上乗せ支給するもの・・・

○「月給制契約社員」及び「スキルレベルAかつ月平均の所定労働時間（一時金支給基準日前6か月間の平均）が84時間超の時給制契約社員」↓1万円

○「スキルレベルAかつ月平均の所定労働時間が84時間以内の時給制契約社員」及び「スキルレベルBかつ月平均の所定労働時間が84時間超の時給制契約社員」↓5千円

○「スキルレベルBかつ月平均の所定労働時間が84時間以内の時給制契約社員」↓25百円

▼無期転換権を法律に対して1年半前倒し（16年10月）

▼無期雇用社員の労働条件について

○病気休暇の拡大・・・90日（無給）

○休職制度の新設・・・1年以内で必要な期間（無給）

厚別郵便局で

春闘宣伝ビラ!

3月28日、道労連黒沢議長、郵産労ユニオン道本部川守田書記長が、「大幅賃上げ、大幅増員、非正規労働者の均等待遇、労働条件改善等」訴えました。
組合員4名は春闘宣伝ビラを配布して、初めてハンドマイクを握り非正規労働者の均等待遇について力強く訴えました。



3月25日の第8回賃金交渉で非正規労働者の均等待遇を求めた、会社は「他の民間企業には見られないほど充実した内容」との認識を示し他を見ながら処遇改善を講ずる姿勢をみせた

組合員の訴え!

沢山の非正規労働者が全国の郵便局で働いています。
正社員と同じ業務につき、同じ責任を負わされていても処遇の格差は著しく、年収ベースでは正社員の3分の1程度しかありません。諸休暇や福利厚生面でも格差は放置されています。



これらは「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を明記した改正労働契約法20条に反しており、日本郵政グループ各社は、処遇の格差を是正し均等待遇を実施すべきです。

また、非正規労働者から正社員への登用が実施されていますが、対象者は一部の非正規労働者に限定されています。
4月1日、日本郵政グループ全体で301人が登用されますが、非正規労働者の1.5%と厳しい登用状況です。応募要件や選考方法を見直して門戸を開放すべきです。

改正労働契約法に基づきグループ各社は5年を待つことなく有期から無期雇用への転換をはかるべきであります。
無期雇用転換後の労働条件について正社員は「無期契約労働者としての長期的な勤続を確保しているものであり、こうした事情に該当しない期間雇用社員に付与すべき理由がない」という会社主張が成り立たなくな

札幌白石郵便局でも

春闘宣伝ビラを配布!

道労連成田事務局次長、OB4名が宣伝行動を展開しました。



豊平郵便局でも

春闘宣伝ビラを配布!

裏と正面3名で!



最終回答の主な内容

(正社員分)

- ▼定期昇給は完全実施
- ▼一時金、年間「4・0月」(夏期1.75月、年末2.25月)
- ▼16年に限った措置として、夏期手当支給時に特別加算として「8千円」を上乗せ支給(短時間コース社員、再雇用短時間社員は半額)

転換制度に新基準!

会社は有期から無期雇用への転換制度に「人事評価が一定の水準」という労働契約更新要件と早期無期転換要件の設定をしてきました。
1年半前倒しとなった無期転換制度が提案され、その実施にあたっての基準と内容には、労働条件の改善とは名ばかりで、逆に「人事評価」という毒素が盛り込まれ、改正労働契約法の趣旨を裏切るものになっています。

私たちは非正規労働者の均等待遇を求め、低労働条件を固定化させる会社提案には反対を表明して撤回を求めました。