

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望者全員の正社員化を。

めざせ、均等待遇

なくその差別！

ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

# 全国12拠点でストライキ実施

# 未来



全労協・郵政産業労働者  
ユニオン長崎中郵支部  
機関紙・「みらい」  
NO. 3639  
16年3月23日(水)  
・Fax 095-828-1953

おはようございます。

本日、私たち郵政ユニオンは長崎中央・福岡中央・北九州中央局をはじめ全国12拠点でストライキを実施します。

郵政ユニオンは、2月10日の要求書提出・第1回賃金交渉以来、今月18日の第8回賃金交渉まで大幅賃上げ・非正規社員の正社員化・待遇改善など、大きな4つの要求獲得に向け中央交渉を精力的に行っていました。

**「処遇改善」「無期転換」で全面主張を展開**

3月17日の第7回交渉において、会社は第3次回答を「最終回答」として示してきました。内容は一定の前進を持ちながらも、正規・非正規とも基本給の引上げがなく、組合の要求額とも大きくかけ離れたものでした。

ストライキ実施へのリミットとなる18日、本部は午前中にストライキの「7

2時間前通知」を行うとともに、同日夜、要求の前進を図るため第8回交渉をもち、正規・非正規の処遇改善と期間雇用社員の無期転換に関わる部分を中心に、会社の最終回答に対する反論と主張を行いました。



**ベアゼロは認められない、正規・非正規の処遇改善で社会的責任を果たせ**

組合はまず、ベアゼロ回答は2年連続で実施されてきた有額回答の流れを断ち切るものであり、到底納得できないことを改めて表明。期間雇用社員の処遇改善について、『特別加算』の支給が提案されたことは、長年の郵政ユニオンの要求が一定程度反映されたものとはいえ、8年連続で実施されてきた月給制契約社員の賃金引上げ、また時給制契約社員の時給引上げもなかったことを批判。非正規を最も多く雇用する「イオン」

を運営するイオンリテールが「総合スーパーは衣料品を中心に収益が低迷しているが、顧客サービスの担い手の待遇を改善し現場の活気を取り戻す」として、パート社員の時給平均23円の引き上げを行なったこと、KDDIが「重要な任務を担っている」ことを理由として組合要求を上回る平均5457円引き上げたことを指摘、「非正規の多い企業No.2」の日本郵政は見習うべき、と主張しました。



16日の集中回答で大手各社は、前年を下回るとはいえベア実施、一時金ほぼ満額回答を行ない、企業としての社会的責任を果たしており、その点で郵政のベアゼロ回答は社会的責任に背を向けるものである、と指摘しました。

**「処遇改善」という法の趣旨に反する。無期転換制度に対する会社姿勢を指弾!**

当初提案よりさらに前倒しを提案してきたことについて、組合は一定の評価をしつつ、今後についても転換権発生を3年とするよう求めました。その上で、会社提案の問題点について指摘しました。



新たな提案である休職制度(1年間)、病気休暇(90日)が「無給」であることと追及。社会保険による傷病手当金6割支給では生活困難は必至であり、公的支給に上乗せする経営判断を求めました。また、年休取得増進のため、正社員と同様に計画年休制度の実施を求めました。

**要求に背を向け続ける会社に対し、再検討を求め、スト実施を通告**

組合主張に対し会社は2年間継続してきたベアについて、経済状況の変化を挙げるとともに、長門新社長は「マイナス金利の回避」について、「ベア凍結もその

手段の一つ」と、賃上げを真つ向から否定する姿勢を示しました。期間雇用社員の処遇改善については、「一気には行かない」と消極的な姿勢を崩しませんでした。

会社コメントを受け、最後に日巻委員長から、正社員の場合、10年前と比較し年収で10万円の減であり、消費増税などを加味すれば生活水準はさらに悪化していること、期間雇用社員については全労連による最低生計費調査では時給1300円超が必要であり、組合が要求する時給1200円アップは譲れない額であること、を主張。定額上乗せについても、スキルレベルで格差をつけ



ることを批判しました。また、要員状況についても会社と現場での認識に大きな乖離があることを指摘、一旦交渉を中断し、「ストライキを実施せざるを得ない」ことを通告しました。