

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を正社員化する。

めざせ、均等待遇。なくそう差別！ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

# 原因はやっぱり人手不足か

# 未来



全労協・郵政産業労働者  
ユニオン長崎中野支部  
機関紙 「みらい」  
NO. 3702  
16年11月4日(金)  
・Fax 095-828-1953

おはようございます。  
先週の未来「超勤手当不払い」の続編です。  
まず読者から超勤手当不払いとあるが、不払いとなつたのがどの部分なのか分からない、との声が寄せられたので説明します。  
今回不払いとなつたのは左表の10時間の超勤部分です。この部分は超勤なので本来125/100の割増賃金を支給しなければなりません。郵便部では100/100の賃金しか支給していません。尚、指定された勤務を超過した場合( )には、超勤手当が支給されています。不払いとなつた部分が判りづらくてすみません。

**不払いとなつた要因**  
さて今回の不払いの問題で私達ユニオンは、割増賃金の不払い以上に不払いを生んだ要因を重視しています。過去の不払い

今回の超勤手当不払い問題で、不払いとなつた部分の説明図  
Aさんの勤務指定の例。4週間で170時間が指定され更に5時間超勤をした場合の例

総労働時間は下図の 175時間	合計で		
112時間	48時間	10時間	5時間

**内訳**

本来の契約時間(週28×4=112時間)  
契約時間を超える(法内)超勤時間(4週160時間 - 112時間 = 48時間)  
4週160時間を超えて勤務を指定された時間。(法外)超勤時間(170時間 - 160時間 = 10時間)  
勤務指定で指定されて勤務時間を超過し、超勤となった時間 = 5時間

今回の超勤手当不払いは、この10時間が対象。このうち100/100の賃金は支払われているが、10時間は超勤時間なので、割増賃金(25/100)を支払わなければならないが、あらかじめ勤務を指定された時間だからと割増賃金が不払いとなっているもの

い事案の多くは、超勤をしたにもかかわらず、超勤を発令しない、超勤命令簿に記入しない、あるいは一部しか超勤手当を払わない、というものでした。ちなみに日本郵便は26年度には賃金不払いなどで全国で6局が労基署からは正勧告を受けています。

しかし今回の事案は違います。郵便部では数年前から、雇入れ通知書で定められた契約時間以上の勤務を指定しています。そして

今回の問題は、契約時間以上



指定した勤務時間であれば、週40時間(変形労働制のため4週で160時間)を超えて勤務させても、割増賃金を払っていないというものでした。

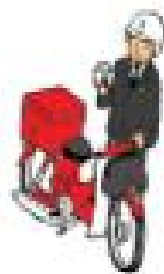
上の勤務を指定することが原因です。集管部以外の期間雇用社員多くは「週35時間以内が基本」の契約です。日本郵便では正規の雇用時間が、8時間の期間雇用社員と7時間以内の期間雇用社員とは、一時金に大きな違いが出る仕組みを取っています。にもかかわらず、或いはそれが理由かもしれません。契約では「週35時間以内が基本」の一日当たり7時間以内だが、実際には毎日超勤で「週40時間、一日当たり8時間」など契約時間以上に勤務しているという話を聞きます。このような手段で一時金などの賃金支給を抑えるやり方は、ブラック企業の典型ともいえる行為であり到底許せるものではありません。

**問題の発端は要因不足**  
問題の発端となる勤務指定はJPEX統合、破綻の時期を境に現在まで続いていると聞いています。

とすればここ5年の間の郵便部長の誰かが、人が足りないのなら、契約時間を超過しても良いから働かせればよいと言って、今の勤務指定のスタイルが出来たと考えられ

私たちはこのような勤務を命じても(勤務指定を作成しても)、また超勤手当が不払いとなつてもエラーが出ない給与システムに問題があると考えます。3月に支部が指摘した「年末年始手当支給漏れ」の際には、再発防止の為に二重のチェックを行う、と回答があつています。今回は複数以上の管理者が確認していませんが問題は起きました。人は過ちを犯すということを前提にシステムの再構築を図つてほしいものです。

また職場では今回の申し入れを受けて「超勤手当の不払い分は支給する」と説明があつたと聞きます。しかし勤務時間の契約改めに関しては説明がなかったみたいです。勤務実態に合った雇用契約にすることを重ねて要求します。



ます。その際には総務部長や局長も、人が足りないなら仕方がないと言ってOKを出したのでしょうか(勤務指定表には局長や総務部長が押印する欄があり、押印がOKの証でもあります)。