

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. 3715
16年12月20日(火)
・Fax 095-828-1953

繁忙期 真の最中だが

おはようございます。

年末年始繁忙の前半の山場である『お歳暮ゆうパック』業務が佳境を迎えています。幸い長中局では、これまで大きな混乱や重大な事故も無く来ています。ゆうパック業務繁忙の期間はあと少しです。このまま事故無く乗り切りましょう。

さて郵便局の業務には、多くの非正規社員がかかわっています。

日本郵便では、社員総数に占める期間雇用社員の割合は50%弱ですが、区分局を中心とした大規模局では、現場での割合が6割を超える局も少なくありません。

まさに非正規社員の力なくしては一日も業務が回りませんが、会社・ひいては社会全体は正当な評価を行なっていると言えるのでしょうか。

4年で1.8ポイント上昇
昨年12月に厚生労働省が発表した14年の「就業

形態調査」によると、民間事業者に勤める労働者のうち非正規社員の占める割合が40.5%に達し、初めて4割の大口を超えました。4年前に実施した前回調査



から1.8ポイント上昇しています。

「やむなく非正規」

総務省調査によると正社員として働く機会が見つからず、非正規社員として働く者(不本意非正規)の割合は、非正規全体の18.1%。年齢層別では、25〜34歳グループが28.4%と最も多くなっています。

一方、企業が正社員以外の労働者を活用する理由(複数回答)をみると、「賃金の節約のため」が38.6%と最も高く、続いて「1日、週の中の繁忙に対応するため」が32.9%、となっており、企業が人件費節約のために、非正規雇用を増やしている為、非正規社員として働かざるを得ない現実があることが分かります。

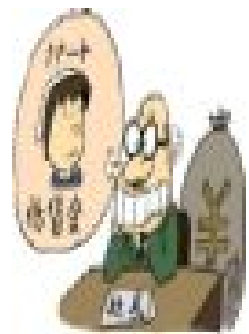
正社員と非正規労働者認められる待遇差、政府が指針案

安倍首相が、1月22日に衆参両院で表明した「非正規雇用の均衡待遇の確保」のうち、「同一労働同一賃金の実現」について、正社員と非正規の労働者の待遇差がどのような場合に認められるのかなどを示したガイドライン(指針)の案が明らかになってきました。

指針案は、同じ企業や団体の中で、正社員と非正規の労働者の不合理な待遇差の是正を目的として位置づけ、約20種類の待遇を列挙し、差をつけることが「問題とならない例」と「悪い例」を示す形式で、今日開催予定の「働き方改革実現会議」で報告されます。

されるといえます。

これまで明らかにされている指針案では、正社員



一方、時間外や深夜・休日手当は、同じ割り増し率などで支払わなければならないとしているほか、通勤手当や出張旅費、それに慶弔休暇や病欠休暇などは、待遇差を認めないとしています。

政府がようやく重い腰を上げようとしていることは歓迎すべきことです。しかし、企業側は正社員の待遇水準を下げることで「同一労働同一賃金」を主張します。

非正規の労働者の待遇水準の底上げのため、私たちがユニオンがたたかっている「郵政20条裁判」をはじめとした各種取り組みを、強化していかなくてはなりません。

非正規の労働者のうち有期契約社員とパート社員について、基本給賞与・各種手当・福利厚生・教育訓練・安全管理の4項目に分けて、待遇差が不合理かどうかの基準が示

ガイドライン案で示される具体例の一部

悪い例	問題とならない例
<ul style="list-style-type: none"> 勤続年数に応じて有期社員にのみ給与の金額を、通算ではなく直近の契約期間をもとに決める 正社員には業績に応じたボーナスを払い、非正社員には払わない 非正社員の店長の役員手当が、正社員の店長より安い 	<ul style="list-style-type: none"> パート社員と同じ仕事をする管理職候補の正社員の給料が、パートより高い 正社員にも非正社員にも業績への貢献に応じた賞与を払う 地方に転勤した正社員に地域手当を払い、その地域で採用した非正社員には払わない

期間雇用パート労働者の皆さん! 困りごとは職場の郵政ユニオンへご相談を。

1 集-山本, 2 集-向井, 3 集-山田, 郵便-高田, ゆうちよ銀-上筋, 東-松岡, 他支部・分会の役員へ。

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する正社員化を。

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!