

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！

~3月2日 第2回賃金交渉~

株主配当、設備投資だけでなく 大幅賃上げで企業責任を果たせ

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. 3736
17年3月10日(金)
・Fax 095-828-1953



おはようございます。
郵政ユニオン本部は3月2日、日本郵政本社において第2回賃金交渉を行い、要求書の三つの柱（経済改善、期間雇用社員の処遇改善、大幅増員と長時間労働の是正）のうち、経済要求として賃金引き上げの必要性と要求の正当性について具体的な数字を挙げながら主張を行いました。

**データで明らか
見劣りする郵政グループ
の賃金水準**
本部はまず、厚生労働省の基本賃金に関するデータを取り上げ、大企業では37万5500円となつていいるが、日本郵政グループの2016年4月1日現在の基準内給与は29万8425円で、大企業に比べて7万7075円のマイナスであること、さらに前年に比べても77円のマイナスであり、依然として日本郵政グループの賃金水準は低いままであると指摘。

昨春闘による実質的な賃金の引き上げ

期間雇用社員については

2016年度に限った措置として、月給制契約社員には「10000円」、時給制契約社員にはスキルレベルと月平均の所定労働時間により、2500~10000円を、それぞれ特別加算として夏期一時金に上乘せ

正社員については

2016年度に限った措置として、8000円を夏期一時金に上乘せのみ、ベアや手当への加算なし
という一昨年よりも後退した賃金の引上げでした。

そのことは郵政ユニオンなどが取り組んだ「17春闘アンケート」結果でも、正規・非正規ともに、生活実感「苦しい・やや苦しい」と答えた割合が昨年を上回り65%を超えたことから明らかだと主張しました。

一方、日本郵政グループの利益剰余金は2016年度3月期連結3兆5259億円あまり（上場企業中8



番目)で、前年度に比べ約3759億円増加している。会社には大幅賃上げの体力は十分にあることがわかります。

株主配当、設備投資に見合う賃上げを行なえ
次に、日本郵政が昨年12月に1株当たり25円の間配当を出し、総額約1029億円を株主に還元したこと。また昨年度、郵便局施設・設備の改修や郵便・物流ネットワーク再編などの設備投資に約4371億円を使っていることを取り上げ、会社の姿勢を追及しました。

株主や設備投資には多額のお金を割いている一方、昨年の社員への賃金引上げは実質、年度限りの夏期一時金への特別加算だけであり、郵政ユニオン本部が行った概算で総額30億円に



質の高いサービスの確保は人への投資こそ
最後に、質の高いユニバーサルサービスを提供するには、良い労働条件が必要であり、今春闘で2万円以上の大幅賃上げや宅配統合失敗前の一時金水準への早期回復など、人への投資をもっと真剣に検討するよう改めて要請し、第2回交渉の主張としました。

これらの主張に対し会社は、「社員は財産であるという考えに変わりはない。人・社員への還元を常に考えてきた立場は不変である。現在、検討段階であり、回答は速やかに行いたいと考えている」と発言しました。

も満たない額です。大幅賃上げで、社員が少しでも生活苦から抜け出せるようにもつと人への投資をおこなうのが優先であり、積極的な賃上げを行うべきであると主張しました。

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。