

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員と正社員を区別せず、均等待遇を求めよう。

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！

# 〈第5回賃金交渉速報〉

## 会社に対し、賃上げの根拠と経営状況、 均等待遇・正社員登用、 超時間労働是正のための増員について 再主張を展開し、回答を求めた!!

# 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. 3738  
17年3月17日(金)  
・Fax 095-828-1953

おはようございます。  
郵政ユニオン中央本部は日本郵政に対し、2月21日付で提出した要求書に対する回答について、3月15日を指定日としてストライキ権を背景に強く迫ってきました。これまで4回にわたって交渉を重ね、組合側主張（賃金引上げ 均等待遇・正社員登用 大幅増員・長時間労働の是正）を行ってきました。  
第5回の賃金交渉は、回答指定日である3月15日行われました。その中で日本郵政は「現時点でも、非常に厳しい経営状況で、定期昇給についてもできるかどうかにある。その中で、各社とも経営状況を勘案し検討しているところであり、本日、回答できる段階に至っていない。」と説明してきました。



これに対し、組合は回答指定日に回答がないことについて遺憾の意を述べながら、あらためて、この間の主張とは違う角度から主張を展開し、実のある回答を求めました。

## 「勤務時間の弾力的運用」に、反対する

3月5日からの勤務指定で、集配営業部で「勤務時間の弾力的運用」を適用し郵便物が多い月曜日に9時間勤務を指定し、郵便物が落ち着く火曜日に7時間勤務を指定しました。第3集配営業部では6名が指定されました。

「勤務時間の弾力的運用」では、会社は月曜日の超勤を極力抑制するのが目的だと説明しています。しかし、これは火曜日が定時（15時45分終業）で終わった場合に初めて抑制された事になります。

今回適用（指定）されたある社員の二日間の超勤の内容を調べました。月曜日、配達を終え帰局後書留返納、事故郵便物の転送還付処理まで終えたのが5時半でした。本来ならば、30分超勤をつけて帰るところですが、定時は18時なので手すき時間が30分（資料整備等

を行った）発生しています。翌火曜日は郵便物が多く平常の100%超えで、すべての業務を終えたのが17時半。この日は7時間勤務なので90分の超勤になっています。これが通常の勤務指定の場合なら、2日間で月曜日・火曜日それぞれ30分ずつ計60分の超勤で済んでいた事になります。こうなると超勤抑制どころではなく何のためにしたのかわかりません。

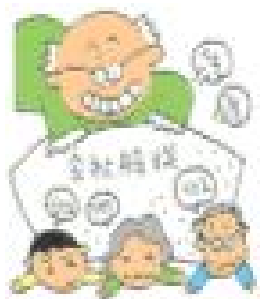
今回の勤務時間の弾力的運用の施策に当たり、管理者からは計画配送などの特別な指示はなく、勤務の終了時間はバラバラなのにいつも通りの業務運行でした。集配の現場では配達の早い人もいれば、遅い人もいますし、配達区には他の配達区より時間がかかる困難区も存在します。このことを考慮していかに超勤を抑制するのが正常な業務運行だと考えます。今回の勤務時間の弾力的運用は、ただ単に月曜日の郵便が多く、火曜日が少ないので指定した」という事ですが、郵便量には波動性があり工場のラインのように計算通り業務をコントロールできるものではありません。

予想が外れた場合には適用しない時より、超勤が増加するというのでは、「一種

のばくち」とさえ言えるでしょう。

今年の正月の事を思い出してください。1月1日に6時間勤務を指定し、2日ないし3日に10時間勤務を指定された社員が数名いました。そのほとんどの社員が、翌日の年賀の準備が出来ていないのに定時で帰るように指示されました。結果、3日の年賀状の未配が発生しました。

超勤抑制は必要な事ですが、なんの根拠もなく、安易な施策を導入すれば現場はもちろんですが、郵便を利用するお客様に迷惑をかけることとなります。



私たちは、生活のリズムを壊し、過剰な労働を強いる「勤務時間の弾力的運用」には反対します。また今回のこの施策はあくまでも試験的に行うと聞きました。4月以降正式に導入するのであれば、根拠となるデータを開示し必要性を丁寧に説明する必要があります。

期間雇用パート労働者の皆さん！ 困りごと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。