

未来

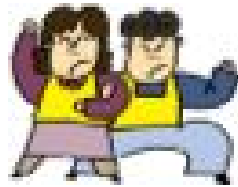


全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 3808
17年11月28日(火)
・Fax 095-828-1953

人不足はブラックの証明

おはようございます。

暗いニュースが多い中、明るい話から。サッカーJ2のV・ファーレンが来季からJ1に昇格した。二四日には出島表門橋が開通した。石橋でないのが残念だが、百二十年ぶりに橋ができた。長崎の渚中学出身の増田珠(横浜高校)の四番打者(がソフトバンク)に加入した。創成館が秋の九州大会で勝って神宮大会に出る準備をしたし、長崎工業が春の甲子園へ「二〇世紀枠」の推薦を受けた。もし出られれば、福山雅治の母校として、一躍名前が売れるが...。果たしてどうか。



*** **

一四日、県内の高卒での就職した人の半年後の離職率が発表された。その中で「郵便配達」の離職率は高率であった。

た。郵便配達が定着できない職場だとあらためて証明されている。長続きしないのだ。昔は「辛抱のない奴だ」として、離職

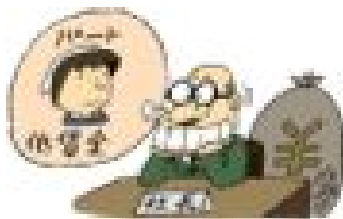
理由はなにか。一つは採用が正社員ではなく、非正規雇用の契約社員であることが一番だろう。二つは低賃金であること。三つは仕事がつきにくいこと。四つは配達での採用なのに営業があること。五つは働く環境が悪い(上司の仕事の指導や同僚の対応など)だろう。三重苦ならぬ五重苦の職場では当たり前といえる。



力の極みなのだ。トップが無責任では、現場は不幸としか言いようがない。

仕事ができない管理者はただのお飾りであり、さらに言えば、そういう人に限って高圧的な人が多い。責任を他に転嫁するからだ。聞けば、この年末には他の係りからの集配への臨時応援体制を取るとしているが、効果はいかほどだろうか。

人不足は若者が郵便配達につきたがらないからだ。民営化前の郵便局は国営で年金もあり、みんな辛抱した。合言葉は「定年までガンバろう」だった。しかし、非正規雇用ではこれがない。頑張った甲斐がない職場なのだ。



今、六歳定年ではあるが、六十歳では年金が出ないから、継続雇用をするが、賃金などの処遇が激減するので、継続雇用に応じる人も減っている。こうして人不足に拍車がかかる。



同じ宅配業のヤマトなども、

急激な物増と人不足による業務渋滞から、値上げなどを行っている。また残業代未払いで行政処分も受けた。要するにこのままではやっていけないからだ。

郵政の賃金も、県内の最低賃金とあまり変わらない。日本一の大企業が、最低賃金に近い低賃金では人は集まらないし、定着もしない。このままでは遅配や欠配が出て、批判されることは間違いない。一番の解決策は、賃金を上げて、人を集めるしかない。背に腹は代えられないのだ。外国企業の買収の失敗で、四十三億円の赤字を出して、民営化以降初めての赤字計上をした経営者の責任はどのようになるか。経営を口実に賃金を低く抑えるのは許されないし、経営者の失敗を労働者に負わせることは無責任なのだ。



の非正規労働者の賃金は、韓国の非正規労働者の三分の一の低賃金となる。

日本はどうか。九月二十八日の国税庁の発表では、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は三百十五万円で、四年連続で格差が拡大している。額だけいって、正規は四百八十七万円で、非正規は百七十二万円であるからだ。(パートも含むのだが)。

基本賃金の格差を是正し、非正規雇用制度をなくす以外に、全体の賃上げと、労働条件の回復は望めない。そもそも、五年超の有期雇用の無期転換に、トヨタなどの大手自動車会社が反対し、雇止めから再雇用まで六カ月の空白をおき、雇用の継続としないという無法ぶりを発揮している。マスコミでもこうした職場を放置する労組の社会的責任も問題視している。

経営者と管理者と正社員だけが生き残る企業では、人間らしさは保障されない。人らしく生きるのには、人らしく働くことだ。法の前の平等を空文化しないために、労組の果たす役割は大事だ。

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。

なくそう差別！

ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

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, ゆうちょ銀-上筋, 他支部・分会の役員へ。