

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！

誠意のない回答に抗議する！

未来



郵政産業ユニオン
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. 3838
18年3月16日(金)
・Fax 095-828-1953

おはようございます。
郵政産業労働者ユニオンは2月19日、「2018年4月1日以降の賃金引上げ等に関する要求書」を提出し、非正規社員をはじめとする全ての労働者の賃金引き上げや一時金の改善、非正規社員の均等待遇と正社員化、大幅増員による長時間労働の是正などを求め、精力的に春闘交渉を行ってきました。

これに対して日本郵政グループ各社は3月13日の第4回賃金交渉・14日の第5回賃金交渉で郵政ユニオンの要求に対して、下表のとおり考え方を示しました。

郵政ユニオンは、非正規の処遇改善と言いつつ、ほとんどゼロ回答に近く、「前向きさ」は全く感じられない。逆に処遇改善を口実に「原資の生み出し」ため一方的に正社員の既存手当、休暇を見直ことは認められない。

原資については、第一義

3月14日、第5回賃金交渉(前日の第4回交渉を受けて)、会社が現時点での考え方を示す

**「非正規社員の処遇改善を言いながらゼロ回答
財源生み出しに、正社員の手当見直」
「踏み込んだとりくみ」とは名ばかりの考え方！**

第5回交渉は、前日の第4回交渉を受けて会社から、均等待遇要求に対する現時点での考え方が示されました。

- 内容は 以下のとおりです。
- 時給制契約社員の賞与計算方式における支給係数、×1.8を1.9にする。
 - 以下1, 3, 1, 2, 1, 1, 1, 0をそれぞれ0, 0.5引き上げて1, 3.5, 1, 2.5, 1, 1.5, 1, 0.5とする
 - 期間雇用社員(アソシエイトを除く)に契約期間の残分を無給病気休暇として付与する。
 - アソシエイト社員に 夏期・冬期に有給の休暇を1日ずつ付与する。
 - 扶養手当について、社会情勢が大きく変化している中、あり方検討。
 - 年末始勤務手当について年末部分を廃止し、年始にその原資を用いて非正規に支給する。

- 一方、財源確保として
- 一般職の住居手当廃止。但し経過措置を設ける
 - 寒冷地手当の現在支給率を50数%程度に圧縮。
 - 隔遠地手当は生活不便分と人事異動に環境対応する部分に分け、6年目以降は生活不便部分のみ支給。
 - 新規採用社員の年休は初年度15日発給。その後1年ごとに1日ずつ追加。

正社員の処遇改善として
初任給改善として一般職6,300円、地域基幹4,700円を引上げ、全体としては一人当たり500円相当のベースアップとなる。

的には内部留保を活用した会社持ち出しにより処遇改善をすべきであると主張しました。

この提案では、一般職や高年齢層を中心に年収ベースでも引き下げになるといって、到底認めることが出来ないもので強く再考を求めました。



そして昨日16日、2018春闘要求書への回答が行われました。

この回答では、期間雇用社員に対して一時金の上乗せ支給を行う(月給制契約社員2万円他、スキルB以上の社員が対象)。正社員の定期昇給

は完全実施する。正社員の時金を0.3か月積み増しし4.3か月とする。など一部で前進が見られましたが、組合の要求とは大きな隔たりがあるもので、認めることが出来るものではありません。