

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、なくその差別！ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

黙っていても変わらない

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. 3846
18年4月13日(金)
・Fax 095-828-1953

JP労組は今春闘で遅ればせながら期間雇用社員の



今春闘に於いて、JP労組は3月15日の会社回答を受けて早々と妥結した。会社から示された回答を受けて、一定の成果があったとしての結果なのか？それとも、会社側が譲らない中、妥協しての結果なのか？

おはようございます。早いもので新年度がスタートして2週間が経過としていきます。人事異動で長中に配属された方々もそろそろ職場の雰囲気慣れてきた頃ではないでしょうか。とは言っても、まだまだ不安も多いはず。何か困りごとがあれば郵政ユニオンに相談してください。きっと力になります。

郵政ユニオン春闘要求額と会社回答(2013年~2018年)

項目		2013年	2014年	2015年
ベースアップ	会社回答	ゼロ回答	1000円	1000円
年間一時金	組合要求	4.4ヵ月	夏季2.15ヵ月 年末2.15ヵ月	4.3ヵ月
	会社回答	年間3.3ヵ月	年間3.5ヵ月	年間3.8ヵ月
特別手当		0.5ヵ月	0.3ヵ月	0.2ヵ月
		2016年	2017年	2018年
ベースアップ	会社回答	ゼロ回答	ゼロ回答	ゼロ回答
年間一時金	組合要求	4.4ヵ月	4.4ヵ月	4.4ヵ月
	会社回答	年間4.0ヵ月	年間4.0ヵ月	年間4.3ヵ月
特別手当		なし	なし	なし



待遇改善を目指し、正社員に支給されている手当・休暇を要求した。この要求した手当や休暇は郵政20条裁判で不合理を認められた

手当と重なる部分が多い。今の郵政の職場は期間雇用社員なくして業務は回らないが、その期間雇用社員の離職率が高くなっている。そういった現場の声を聞いてようやくJP労組も重い腰を上げる負えなくなつたのだらう。

さて、JP妥結した会社回答はというと期間雇用社員に限って言えば、年始手当の支給、アソシエイト社員には夏期・冬期休暇を1日ずつ付与、一時金の特別加算など成果がないわけではない。しかし、正社員に言え、一時金(昨年より0.3ヵ月引き上げ)や初任給の引き上げはあったものの、ベースアップ

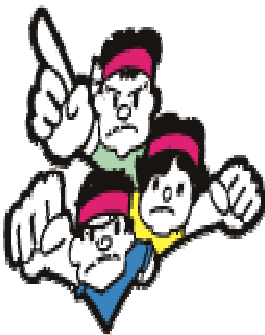
プはなし、逆に年末年始手当については年末部分を廃止(年始手当は支給)。更に一般職の住居手当は廃止(経過措置10年、毎年10%ずつ減)など、受け入れがたい回答ばかりで決して胸を張れるものではない。では何故、正社員から不満の声があまり聞こえないのか？



一般職の住居手当(家賃に応じて最高27000円)の廃止もすぐに全額ではないし、年末手当(12月29日~31日に勤務すれば1日4000円)が廃止されても一時金の0.3ヵ月引き上げられたことで年収ベースでは昨年

を上回る。このことが理由の一つに考えられる。しかし、一時金は毎年業績に応じて変動する為、引き上げられる時があるが廃止された手当はよほどの事がない限り復活はない。今年の0.3ヵ月の引き上げはJP EX破たん前の水準に戻つたに過ぎず、大幅に増えたわけではない。そう考え

ると正社員に言え、二つの手当を廃止した18春闘は間違いなく賃下げで妥結したことになる。特に郵政20条西日本裁判で不合理性を認めた住居手当に関して言えば、「住居手当の廃止」を早々と妥結したJP労組の罪は重い。



今、郵政の職場は期間雇用社員が定着せず、正社員は早期退職に追い込まれているなど、ブラックな職場になつてしまった。そこで働く社員も「どうせ言つても何も変わらないし」など、あきらめ感が強い。会社回答に不満の声が聞こえないのも恐らく、このあきらめ感も関係している。だからといってこのままでいいはずはないし、黙っていても何も変わらない。我々郵政ユニオンは少数で微力だが、今後も労働者の目線に立ち職場で声を発していく。

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, ゆうちよ銀-上筋, 他支部・分会の役員へ。