

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の正社員化を。

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！

同一労働同一賃金の実現を

未来



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. 3894
18年10月2日(火)
・Fax 095-828-1953

おはようございます。
10月に入りました。例年であれば年賀状の予約開始で職場は年賀状一色になりますが、今年から個人向けの年賀状の販売指標がなくなりました。しかし社長メッセージなどでは「ビジネス年賀」を取り組みの重要性が出され、今回の主力とされそうです。役職者によれば「ビジネス年賀」も販売数の実績よりも、訪問件数や成約件数を重視したいと言われましたが、営業活動がどう変わるのかわかりません。訪問時間の確保など、皆さんの意見を交渉に取り入れたいと思います。御意見をお寄せください。

先月25日に、郵政労働契約法20条東日本裁判が結審され、12月13日に東京高裁で判決が言い渡される事が決まりました。

ました。昨年9月14日の東京地裁の勝利判決から約1年が経過し、ようやく高裁で判断が下されることになりました。

この間、今年2月の西日本裁判の判決や、6月のハマキョウレックスの最高裁判決と勝利判決が続いているだけに、是非更なる勝利判決を勝ち取り、同一労働同一賃金を実現させたいものです。



この同一労働同一賃金ですが、目的は、非正規労働者の待遇改善なので、正社員の待遇を下げて同一にする事はあってはならないと考えます。

しかし、18春闘に於いて日本郵政グループは一般職の住居手当廃止(2018年9月をもつて廃止、9月に既受給の社員は2019年度より1割ずつカット)正社員の年末手当廃止(12月

29日)31日までの間、勤務すれば1日4000円支給)など、正社員の待遇を下げた同一労働同一賃金を実現させようとなりました。



更に19春闘では扶養手当の見直しも予想されます。

今年2月の西日本裁判の地裁判決では、非正規社員に扶養手当が支給されないのは不合理との判決が出されました。判決が確定すれば非正規社員の就業規則を変更し、扶養手当を支給しなければなりません。その前に、会社が住居手当のように扶養手当も廃止あるいは見直しに動く可能性が高いのです。

近年、トヨタ自動車をはじめ扶養手当見直しの動きが相次いでいます。ま

た国家公務員を対象とする「2016年人事院告」でも、扶養手当の見直しが勧告されました。これらの多くは配偶者部分を引き下げ代わりに子ども部分を増額するというもので、会社と社員の持ち出し及び支給される資金には変更ありません。

しかし日本郵政ではもう一つの扶養手当改定が想定されています。これは「現行制度では対象と

なっていない非正規社員にも扶養手当を支給する」というもので、私たち郵政ユニオンが長年指摘し裁判でたたかってきた項目です。



「現行制度の対象、手当で非正規社員に適用となれば問題はありませんが、当然これには財源が必要となり、会社が簡単に首を縦に振るわけがありません。

18春闘で住居手当廃止を妥結したように19春闘では扶養手当縮小もしくは廃止に大きく舵を切る可能性ががあります。そうさせない為にも今回は職場で扶養手当縮小、廃止には反対の声をあげ、非正規社員の扶養手当支給を勝ち取り、本来の意味での同一労働同一賃金を実現させましょう。

扶養手当見直しのパターン	会社と正社員と非正規社員の割合。会社は支出分。社員は受け取り分とする。		
	会社	正社員	非正規社員
現行	10	10	0
正社員の手当を5割削減し非正規社員にその分を支給	10	5	5
正社員の手当はそのまま、同額を非正規社員にも支給(会社の持ち出しが2倍に)	20	10	10
正社員の手当は3割削減し現行の7割支給。非正規社員にも正社員と同じ7割水準で支給。会社は現行に加え4割水準額を新たに持ち出し	14(現行の10に新たな持ち出し分4を加える)	7	7

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-御手洗, 2 集-向井, 3 集-山田, 郵便-山口, ゆうちょ銀-上筋, 他支部・分会の役員へ。