

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. 4318
23年1月20日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

均等待遇と正社員化を求める 要請署名への協力をお願いします

おはようございます。
年末から続いた新型コロナウイルス感染症がようやく収まりつつあります。無理をされた社員も多いと思います。今後も体調管理に気を付けましょう。

一昨年9月に会社は「最高裁判決を踏まえた労働条件の見直し」(案)を提案してきました。これまでもこの提案に対する郵政ユニオンの取り組みを紹介してきました。皆さんの協力もあり、見直し提案について、最高裁判決を骨抜きにしたような部分を押し戻してきました。しかし今年の春闘では再提案という形で焦点となる可能性もあります。

会社は社員や労働組合などの反対がなくなれば労働条件改悪に踏み込んでくるものです。会社が諦めるまで粘り強く運動を続ける必要があります。

郵政ユニオンは「郵政に働く非正規社員の均等待遇と正社員化を求める要請署名」を取り組んでいます。署名の表題は「非



正規社員の…」ですが、非正規社員の待遇改善こそが日本郵政グループで

働く全ての社員の待遇改善につながります。23春闘期に会社側から再提案されることが想定されている「夏期1日、冬期1日を削減するなどの夏期冬期休暇の見直し」を許さないためにも、今回とりくむ署名は極めて重要となります。

近年の処遇改善は、最高裁判決に基づく画期的な成果であり運動とたたかいによって切り開いてきたものです。

23春闘では、3年でアソシエイト社員後、アソシエイト社員から2年で正社員を希望する社員全員を正社員へ採用(登用)することなど、さらなる前進のための重要なとりくみとなります。



左に要請署名の見本を掲載しています。取り組み期間は2月20日までです。支部組合員が署名用紙をお持ちします。皆さんにもご理解をいただき、署名へのご協力をお願いいたします。

郵政に働く非正規社員の均等待遇と正社員化を求める要請署名

日本郵政グループ各社及び関連会社では、約18万人の非正規社員が事業に不可欠な社員として働いています。

郵政労働契約法20条裁判では、2020年10月15日の最高裁で扶養手当、年末年始勤務手当、年始期間における祝日割増、無給の病気休暇、夏期冬期休暇について不合理で違法と判断されました。最高裁判決を受けて、勤続3年で無期転換のアソシエイト社員、そしてアソシエイト社員には有給の病気休暇制度が実現しました。これらは、均等待遇実現に向けた大きな前進と受け止めています。しかし、有給の病気休暇はすべての非正規社員にも適用する必要があること、正社員と同一の夏期冬期休暇を実現すること、非正規社員にも住居手当を実現することなど、最高裁判決を職場で実現することへの課題は山積しています。さらに、賞与の格差は正は、高裁判決で認められませんでした。2020年施行の「働き方改革」関連法の「同一労働同一賃金」のガイドラインでは、「労働者の貢献に応じて支給するものについて、また、一定の相違がある場合はその相違に応じた賞与を支給すべき」としています。日本郵政グループ各社は、正社員との年収格差や待遇格差となっている賞与についても是正を行なうべきです。

「人手不足」等で地域・利用者への深刻なサービスの低下が懸念される一方、JPビジョン2025において日本郵政グループで35000人の要員削減が計画されることに非正規社員の雇用不安への声が広がっています。

いまこそ、多くの非正規社員が働く企業として、均等待遇と希望する非正規社員全員の正規社員への転換、すべての非正規社員が将来に希望を持ち働きつづけられるよう、以下の要請項目の実現を強く求めます。(一部抜粋)

(要請項目)

1. 期間雇用社員契約更新3年でアソシエイト社員とし、アソシエイト社員から2年で正社員を希望する社員全員を正社員へ採用(登用)すること
2. 正社員へは公正・公平な採用(登用)を行うとともに、単年度の登用数を大幅に拡大すること
3. 時給制契約社員の最低賃金を全国どこでも時給1500円以上にすること
4. 正社員との格差がある一時金、諸手当、福利厚生面などを是正すること

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-海江田, 2 集-向井, 3 集-山田, 支部・分会の役員へ。

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する正社員化を。

なぜか、均等待遇、なごころ差別!

ユニオンは労働法裁判に勝利したぞ!