

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. 4336
23年3月31日(金)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

夏期冬期休暇4日間削減 でのベアなんて有り得ない！



おはようございます。
23春闘「2023年4月1日以降の新賃金交渉」終了について
郵政ユニオン中央本部は、2月15日に「新賃金要求書」を提出して以降、交渉を積み重ね要求の正当性を主張してきました。
3月15日の正式回答では「定期昇給の実施」「ベア4,800円相当」「特別一時金7万円支給」「非正規社員の処遇改善は前進なし」等の回答

が示されました。回答を受けて開催した第6回交渉では、提出した要求に対し回答は大きくかけ離れていることから再検討・再回答を求め、3月17日に争議行為を行うことを通知。争議行為後に第7回交渉に臨みましたが、会社の再回答はこれまでの域を出ず、進展に期待がもてないものと判断し、3月23日をもって「2023年4月1日以降の新賃金交渉」を終了としました。

春闘回答を受けてのユニオンの主張を報告します。

【ユニオンの主張要旨】

この間の交渉の上になつて、郵政ユニオンとして3点について主張。

- 第1に正社員、期間雇用社員等の賃金引上げについて、マスコミ各社は「日本郵政グループベア4,800円、定期昇給を合わせた賃金改善率は5.11%に相当する」として大きく報道したが、その内訳を見れば、定期昇給2.04%、夏期冬期休暇見直し分を含む賃金改善分1.62%、物価上昇に見合う特別一時

金分として1.45%となつている。そもそも、今年度限りの措置として支給される「特別一時金」と、「夏期冬期休暇4日間削減」して生み出された財源を含めたものを賃金改善であると言えるのか。一方で、定期昇給が完全実施された点、一般職及び地域基幹職1級の基本給改定額が1万円を上回っている点、初任給が1万円以上改善されている点、特別一時金として7万円をすべての社員に対し格差を設けることなく支給することを判断したことは、私たちの要求に応えたものであり一定評価できる。



次に、期間雇用社員等の時間給引上げ要求に対して、会社回答では、「加算給改定により2022年度の時給単価はグループ平均で38円の引上

げ」となつたと回答している。しかしこれはこの間「最賃改定」が大きく影響した結果だ。期間雇用社員等の時給引上げ要求にゼロ回答であることは極めて不満である。

第2に、要員不足の解消、正社員登用に

正社員登用数、地域基幹職へのコース転換数、新規採用数については前年度を上回っていることは「事業の持続性を確保するためには、優秀な人材を確保する」との回答にそつた対応であると理解している。しかし、現状からみれば正社員を希望する非正規社員の期待に沿うものにはなっていないと考える。郵政ユニオンが掲げた「3年でアソシエイト社員、2年で希望する社員の正社員登用」への検討を強く求めたい。

第3に均等待遇要求に

ついて、一般職社員への社宅入居及び住居手当の支給対象とする要求に対し、「要求に応じられない」という回答は不満だ。また、期間雇用社員等に人間ドック受診での特別休暇・結婚休暇適用要求

についても「要求に応じられない」との回答であることなど、会社としてあらゆる角度から検討を加え格差を埋めていく努力をおこなっていただくことを強く要請したい。



病欠休暇証明書要件緩和については、短時間で見直しを図ったことは受けとめる。

要求項目「夏期冬期休暇での現行制度を維持し付与日数の削減は行わないこと」に対し、その項で明確な回答を行わず、賃金改善の項目で「会社が提案している夏期冬期休暇見直しについて、夏期休暇1日、冬期休暇1日とすること」と回答を盛り込ませることはいかがなものか。春闘交渉という短期間で終わる内容ではないので、春闘交渉とは切り離して論議していきたくと考えている。



仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員希望者全員が正社員化を。ゆびが、均等待遇、なつて差別。ユニオンは労基法裁判に勝利したぞ！