

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員と非正規社員を正社員化を。

ゆげ、均等待遇、なげん、差別。ユニオンは労基法裁判に勝利を！

# 第12回定期全国大会へ 労働組合の存在意義が問われている



郵政産業ユニオン  
**PIWO**  
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. 4362  
23年7月4日(火)  
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。

7月7・8日、郵政産業労働者ユニオンは東京で第12回定期全国大会を開催します。

今年度一年間の活動を振り返ると共に、来年度に向けた職場や組織の課題について明らかにし、全国大会での討論につなげていきたいと思えます。

組合員に配布されている大会議案書から、要旨を引用する形で報告します。

J Pビジョン2025は、2021年度から2025年度までの5年間の対象としたものであり、スタートから3年後の今年は計画の見直しの年度となります。業務面やサービス面での変化、特に「効率化施策・生産性向上に向けたとりくみ」としての3万5千人削減計画など、労働条件の低下

と利用者サービスの後退を許さないたたかいが重要となります。

労働者の厳しい労働実態を直視し、改善に向け要求したたかう労働組合なのか、これまでたたかいによって勝ちとった権利を労働組合自らが放棄し労働条件を低下させることを組合員に提起する労働組合なのか、労働組合の存在意義が問われています。



日本郵政グループは、2023年度3月期第3四半期決算で純利益がグループ全体で3762億

### 全国大会の任務

- 1 非正規社員の均等待遇と正社員化を求めるとりくみ
- 2 労働契約法20条最高裁判決を活かすすべてのたたかいに勝利するとりくみ
- 3 組織強化・拡大のとりくみ
- 4 生活と労働条件改善のとりくみ
- 5 労働者の権利を守るとりくみ
- 6 改憲策動を許さず、新しい政治への転換をめざすとりくみ
- 7 脱原発・原発ゼロ、震災復興に連帯したとりくみ
- 8 郵政公共サービスの拡充をめざすとりくみ
- 9 郵政労働運動の発展をめざすとりくみ

円の黒字で、順調な経営状況でした。23春闘では何とか8年連続のベアゼロは回避しましたが、ベアには夏期・冬期休暇計4日分削減による原資1700円相当が含まれるなど、「粉飾されたベア」と言われても仕方がない内容でした。

郵政ユニオンは、夏期冬期休暇の削減について認められないとの立場から、2023年4月1日以降の賃金引上げ等に関する要求書においても「期間雇用社員等及びアソシエイト社員に対し、夏期冬期休暇を各3日間付与すること」を要求しました。

しかし、検討状況も示さないまま23春闘において、夏期冬期休暇の見

直しについて、夏期休暇1日、冬期休暇1日とするることとし、これに併せて賃金改善を行なうものである」と回答しました。本部は、「削減ありきの賃金改善」など、到底容認できるものではないとし、全国ピラを作成し、制度改悪の中身を郵政ユニオンの支部がない職場にも宣伝を強めてきました。



一方、現場の労働者の実態も深刻です。

ネットワーク再編後の送達遅延が深刻で不着申告への対応に追われています。多くの集配職場では、土曜休日に伴う月曜・火曜日の通常配達区の増区対応が要員不足により未配置などところもあります。集配局・作業所や集配休憩所の削減も行われ、タダ働きも深刻です。このような中で物販営業の指標設定も再開されましたが、配達で一杯の集配職場では設定自

体が自爆営業に繋がる大きな問題です。



郵便窓口では、7月からゆうちょ銀行非併設の単マネ局について、窓口営業部社員を郵便部へ配置換えする窓口一体化が行われて、給与・手当の減額や勤務時間や業務内容変更の問題が起っています。

また、ゆうちょ銀行、かんぽ生命ともに今年度から営業目標が大幅に引き上げられて、営業目標の達成が求められている状況です。

このような会社の利潤追求主義・社員切り捨てを改めさせる為には、郵政ユニオンのような「物を言う」組合が大きくなる必要があります。今大会では、郵政ユニオンが、結成から今日に至るまでたたかいによって切り開いてきた運動を基礎に、全組合員の力を結集し、組織的前進に結実する方針を確立します。

