

仲間の競争が、弱い立場の人を共に団結して闘おう。期間雇用社員の新規採用全員の正社員化を。めいが、労務改善をすすめる差別。

26春闘 交渉速報

日本郵便から第一次回答ある

こんな回答受け入れられない!!

①定期昇給について 昨年の25春闘 完全実施	→ 「実施はしない」
②ベースアップについて 昨年の25春闘 月平均1万円	→ 「実施はしない」
③一時金について 昨年の25春闘 年間4.3か月	→ 「3.5か月」



未来

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. 4630
26年3月17日(火)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

賃金UPは人への投資 人への投資は未来への投資!

私たちの 主な要求	【期間雇用社員】	【以下共通】
	<ul style="list-style-type: none"> 基本給を全国一律で時給1700円以上に 正社員と同等の手当を支給すること 	<ul style="list-style-type: none"> 物価高騰に伴う緊急措置として特別一時金を支給すること ボーナスを4.6ヵ月支給すること 育児・介護部分休業を有給に 要員不足解消のための具体的対策を
	【正社員】	
	<ul style="list-style-type: none"> 基本給を月額31000円以上引き上げ 一般職の基本給を大幅に改善すること 	

要求に背を向けて「社員一人ひとりが力を発揮できる組織」は築けない!

①定期昇給は社員が勤続年数を重ねるごとに、知識や経験が増し仕事の幅が広がることで会社の発展につながる重要な要素であると考えています。また、定期昇給が行われることで、社員は将来設計を描くことができ、より貢献しようという意欲が高まることから、**定期昇給の完全実施**を求めます。

②郵便事業の厳しい経営環境についてはリアルな数字であることは理解できますが、そのことを理由に切実な要求に背を向け処遇改善を行わないことは、赤字の責任を社員に押し付けていると言わざるをえません。社員の努力だけで郵便物流事業を将来に渡って維持することは困難です。
通信のユニバーサルサービスを守る企業として、郵便物流事業を支える社員に十分に報いることを求めます。

③職場の労働力不足は顕著で、ギリギリの要員配置でも懸命に業務をこなしています。安心と安全を守るためにも、社員の声に応え**要員不足解消のための大幅増員**を求めます。

④以上の主張をふまえ、郵政ユニオンはストライキを構え、社員の未来を守るために交渉を重ねていきます。

おはようございます。26春闘交渉も佳境に入っています。郵政ユニオン中央本部は、「定期昇給の完全実施」「労働条件改善」「ベア要求」に関する検討を強く求め交渉を行ってきました。早期に有益な回答を示すよう求める中、日本郵便から第

一次回答として上記のような回答がありました。定期昇給不実施! ベースアップ不実施! ボーナス削減! 前代未聞の不誠実な回答は、要員不足の中、ギリギリの人数で業務をこなしている社員の頑張り

を踏みにじるものです。第6回賃金交渉は回答指定日でもある本日開催予定です。会社には不誠実な回答を許さず、私たちの切実な要求に答えさせなければなりません。本部の交渉を後押しするために、職場から抗議の声を上げましょう!

X (旧Twitter) ページを開設しました! 未来のツクナツバーも見れます。https://twitter.com/Unionkyusyu ユニオン長崎で検索!

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。

郵政ユニオン長崎のホームページはこちら

