

第20号



編集責任者 青柳翔太郎

郵政産業
ユニオン

浦安

2013年11月 1日

発行 郵政産業労働者ユニオン浦安支部

HP <http://piwu-urayasu.jp>

Mail otegami@piwu-urayasu.jp

書留靴・配達靴は人数分用意するのが当然だ！

これ以上の自腹購入は許さない！働かせる以上、物品は滞りなく貸与せよ。

集配部では書留靴・配達靴を個人の支給から班ごとの支給にして、局全体でそれぞれ19個・29個減らす施策をはじめました。組合は中止を求めて対応しています。

業務に必要な物すら貸与しない

集配では検印の支給が廃止、郵便部では用意されている事務用品(ペン等)も自腹購入。指サック一個、コピー一枚でさえ帳簿の記入・判子が必要です。最近では新入ゆうメイトに対して、

適当なサイズが無いと、サイズの小さいヘルメットを貸与して組合が指摘するまで数ヶ月間配達させていました。書留靴も劣化による交換請求から二年間そのままであって、多くが大きな穴の開いたままの状態や原型が崩壊した靴をガムテープでグルグルにして使用していたところを、最近になってやっと数十個が交換されたばかりでした。

新たな施策について職場からは「旧型だけど壊れていない」書留靴が来たばかりなのにまた取り上げるのか？「汗を吸ってペロペロに伸びた書留ベルトを使い回すなど気持ち悪い」「身につけるものを男女の区別も無く共用にするなどセクハラも甚だしい」「この会社は、業務に必要な物品も貸与出来ないのか」「検印・長靴のように自腹になるのではないか」などの声が挙がっています。

増配置でさらなる不足は明らか

例えば平時10〜11人出勤、4〜5人休みで15人のある班では書留靴・配達靴とも15個から11個に減数されます。増配置で不足することは明らかです。

また、現行数においても既に不足しており、やむをえず自腹による書留靴等購入が多数となっている一集団配での改正後書留靴個数は現行二個のままであり、足りている班の個数をさらに減らすことだけの施策となっています。

年繁期は非番買上と廃休で15人全員を連続出勤させています。元旦には配達靴が無ければバランスが取れない程重たい年賀等を配達させることから、配達靴不足は安全上にも関わります。保証証繁忙でも全員出勤させています。書留靴無しで配達させるつもりなのか、見通しの周知もありません。

他局では終わった施策では？

また、局側は他局で既に実施されている施策としていますが、越谷局ではJPS末期の頃、書留靴・配達靴は区に対し一個となっていました。現在は一人一個に戻っています。施策を続けている局もありますが、埼玉県A局では靴無しで書留配達するなど施策による業務破綻が明らかとなっています。

第20回関東郵政労働者交流集会

郵政労働者なら誰でも参加出来ます。組合を超えて、学び、交流し、連帯しよう。

【日時】11月9日13時30分～10日12時(日帰り参加も歓迎)

【場所】

1日目会場	千葉市教育会館(201会議室)	中央区中央4-13-10	千葉駅より県庁前経由バス「中央4」より徒歩3分千葉地裁向かい
宿泊	羽田ホテル	中央区長洲1-22-3	モルール「県庁前」下車、交差点角千葉銀行長洲支店建物
2日目会場	千葉市生涯学習センター(特別会議室)	中央区弁天3-17-7	千葉駅東口より徒歩、千葉市図書館の建物を指す

【参加費(宿泊費・懇談会含む)】正社員 1万1000円、非正規社員 4000円、1日参加 500円

(1日目)『NTT人事制度と職場実態』大塚光晴氏(N関労千葉支部書記長)

『新人事給与と制度～職場周知された中身は本当にバラ色か!?～』山岸親氏(郵政産業ユニオン中央本部業対部長)

(2日目)『改正労働契約法の活用』、職場報告・ディスカッション 連絡先・・・090-9232-9045(深山)

イジメや退職強要、不当解雇は許さない！撤回求め交渉、裁判闘争も視野に

清水組合員など3名の解雇強行

青葉郵便局

青葉郵便局では「集配支援システム(DOSS)導入と一人区完結の実施」を理由とした組立期間雇用社員の雇止めが9月末日に強行されました。

組合は7月26日の雇止め周知から約2ヶ月で関東地本の要求書提出や地域労組「全国一般神奈川」の力を借りた5回の団体交渉の開催など雇止め撤回を取り組んで来ました。

22名の組立期間雇用社員のうち6名が会社の第一回意向調査で退職希望しました。

その後、職種幹旋(青葉局3名と配達若干名、都築局組立若千名、宮前局若干名・横浜緑局若千名)があり、16名は職種幹旋で面接し、10名が継続雇用(青葉3名、都築7名)となりました。

残る6名中3名はその後に継続雇用を断念させられ、最後まで雇用継続を希望していた組合員を含む3名を解雇しました。

今回の解雇は施策実施が原因で会社都合によるものです。しかし会社は雇用責任を放棄して組合員を含む3名の労働者にその犠牲を強いてきました。

長年郵便局で働いてきた組立期間雇用社員は契約更新を多数繰り返してきています。この場合、「期間の定めのある雇用であつても、契約更新を繰り返せば期間の定めのない雇用と認められ(東芝柳町臨時工事件判決)ます。この判例基準と照らし合わせても解雇は不合理で、雇用責任は会社にあり希望者全員の雇用を保障する責任があります。

また、なぜ3名が解雇に選ばれたのか、その合理性があつたのかについては明らかにしていません。団体交渉の中では、組立期間雇用社員廃止の廃止方針は青葉局独自の取り組みであることや回答拒否の連発など、闘う組合排除の姿勢をも鮮明に示しています。

今後は本人と全国一般神奈川と相談の上で労働委員会・裁判を準備していくことになると思います。ご支援をよろしく願います。

1名解雇、3名に退職強要

千葉中央郵便局

千葉中央局では4名の雇止めの動きがあり、千葉支部では撤回を求めて来ました。その結果、1名については雇止めを強行。3名は雇止めを断念し、今度は退職届を出すよう強要してきました。

1人はこうした局の姿勢に嫌気がさし退職しましたが、2名は拒否し雇用は継続されています。

雇止めを通告された1名の理由は仕事を巡る口論から手を出したことを理由としています。彼は20年近いベテランでその間仕事上を含めて処分を受けたことはありませぬ。相手とは既に示談も成立しており、雇止めは明らかに過酷な処分です。またこの件では退職2ヶ月という思い処分を受けており、解雇は二重処分で不当です。

しかも総務部長は相手に雇止めをちらつかせ被害届を出すよう強要し、示談も妨害する等、解雇するための画策をしてきたことが明らかになっていきます。千葉支部は地域労組の「千葉スクラムユニオン」の力を借りて交渉を行っていますが撤回には至っていません。

退職を強要された内1人は精神障害で「障害者雇用枠」として採用されています。社員2%以上の障害者雇用を法律で義務づけられています。それが達成していません。

千葉中央局は彼が障害の関係で2ヶ月程休んだり、早退等が他の人よりも多いことを理由としてい

ますが、そうしたことを受け止めて障害者をサポートしていく責任が雇用主にはあります。

また直属の部長は彼に対して大勢の社員の前で障害の内容を説明させるというイジメもしています。支部は謝罪と再発防止を求めています。が、会社はその事実すら認めようとしません。

中島裁判は最高裁上告へ

神戸西局期間雇用社員雇止め裁判

中島裁判二審判決が、9月26日大阪高裁で出され、「原告の請求を棄却する」不当判決となりました。

09年11月美穂が丘作業所廃止と雇止めを公表したさい、中島さんら11名は郵産労の分会を結成して撤回しました。廃止は半年後に再度強行され配達から内勤に配転された後、11年2月に不利益変更を提示して「応じなければ雇止め」と通告してきました。

中島さんは勤務条件に依ることを課長に話したにもかかわらず、一方的に「半年後の雇用更新では3時間勤務にする」言われたことから合意出来ませんでした。ところが裁判では「半年後に勤務の見直しを言っただけ」という会社の嘘を鵜呑みにして不当判決を導き出しています。裁判闘争は最高裁勝利を目指し上告します。