

第27号



編集責任者 青柳翔太郎

郵政産業  
ユニオン

浦安

2014年 3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](mailto:otegami@piwu-urayasu.jp)



毛布すら配られない

食堂・休憩室泊まりはあまりにも惨めだ

8日11時半のバイパス



9日1時頃の行徳街道



街道を外れると雪は陸上



青梅マラソンも中止(15日11時の青梅駅、7時の東青梅駅)

**浦安市役所は毛布を配布した**  
 二度に渡る大雪では、鉄道バスの不通、橋の封鎖などで多くの帰宅困難者を生み出した。浦安市でも2月8日(土曜)に中央公民館などで帰宅困難者を受け入れ、毛布を配られた216人が一夜を過ごしました。

一方、浦安局では今回も集配だけで8日(土曜)に約20人が、15日(土曜)に約10人が食堂・休憩室で寝ることとなりました。こちらは家路につけない「帰宅困難者」では無く翌日を見越した「出勤困難者」です。

かつてのように仮眠室に一般集配社員は泊まれる事は無く、

だからといって自宅待機ということにはならないので「最善の努力で出勤」する為に、やむなく食堂や休憩室で寝なければならぬのです。にもかかわらず会社はこれといった対策もとらず布団はおるか毛布すら出さない全くふざけた対応です。

前回は10月の台風でしたが局で一夜を明かすことは珍しくありません。交通遮断の遅刻・欠勤を認めるのは当然ですが、仕事の特殊性からなおある程度出勤を求めるのならば①休憩室への布団の用意、②現浴場へのお湯張り又は銭湯代支給、③駐車場代支給などそれなりの対応が必要です。

# 第2回中央委員会報告(その2) 新人事・給与制度の今後の対応を議論

## 協約は結ぶべき段階に無い(中央本部)

会社から人事・給与の二本の協約の破棄通告が提案。妥結しなければ4月から無協約状態となる。新たな人事・給与の協約については「妥協の余地の無い大きな問題もあるし、結んで改善させていくという所も中身的にはある。しかし総体としては少なくとも今は結ぶべき段階ではない」と判断した。

また、人事協約には非正規の65歳定年制問題もそのまま入っている。裁判をやっている最中にこの協約を結ぶことは出来ないし、また会社側が無償を言わず機械的に65歳以上を切っている現状を見るならば協約は結ばないと考えている。

## 育児・介護を抱えるものが大勢(貯金)

貯金事務センターに働いている者は店舗に出たことが無い。お客様対応の経験が無いのに店舗に配転される不当労働行為があり係争中であるがこう、いったことを平気でやってきている。昨年7月にも人事交流の名の下に十数人を一度に店舗へ配転している。「転居を伴わない転勤」であっても決して事務センターにいられる訳でも無い。女性が多い職場で育児・介護を抱えるものが大勢いる。配転への闘いが課題。(東海)

## (新)一般職は今の一般職と何が違うのか(輸送)

郵政版地域限定社員制度の前提が既に私の職場に入っている。日通時代の期間社員の方が輸送14社統合以前に「エリア社員」として正社員に登用された。「配置転換無し」「総合職にも変われますよ」「基礎給13万5千円、30年勤続で退職金750万円」。手取り賃金だけ見たら期間雇用社員の方が遙かに多かった。(それ以前に正社員化した)私は激変緩和措置で3万5千円が補填されて20万5千円。新しく採用された者は補填が無い。単価が安くどれだけ超勤休日労働しても絶対私の給与には届かない仕組みになってしまった。彼らが病気で欠勤でもすれば10万あるかないかとなる。同じ正社員で分断されている。

(新)一般職は、何が今の一般職と違うのか。「配転もあります」では全然分からない。賃金が安くても非正規の立場から見れば「限定正社員でも正社員だから採用して欲しい。今よりも地位は安定する」という期間雇用社員がいるのは分かる。協約を結んだから、結ばないから終わりでは無く(新)一般職を改善していくことをやらないと同じ職場で分断されていくこととなる。

非正規を登用しながら(組織構成比では)非正規の数が変わらない。結局安上がりでしか無いわけで「正社員化(ごもとも)」とはいかない。こういう新制度を子会社日通で実験的にやりながらどう反映させていくことを今までも繰り返し返している。(近畿)

## 成果給が廃止され低い基本給だけが残る(輸送)

成果主義賃金も日本郵便輸送で実験された。平成13年に基本給が下げられた時に成果主義賃金がやられた。基本的には深夜勤務手当、臨時便執行手当、今も残るのが無事故手当。

無事故手当の他に無事故報奨金がある。事業所単位で半年無事故なら2万2千円。これは所長の業績手当にもなるので、どうなるかといえば物損事故なら自腹を切つて隠すことになる。カバー仕切れないのは人身事故で江戸時代の五人組のようにあいつのせいで手当が無くなったとなる。最初は基本給が減っても長距離・管外便で仕事をこなせば手取り35万になった。一時、みんな踊らされて、私も踊ってどんどん臨時便を走った。しかし臨時便手当や深夜勤務手当が会社の業績が悪化したと無くなったら、とたんに低い基本給しか残らなくなった。それからまた仕事させてくれ仕事させてくれと、とまがきた。

あとは役職者の手当を目指すしかなく、若い子は皆運管長になりたい、所長になりたいと運行管理者試験を取りに行くようになった。それが反動として、自分の欲望だけで突っ走る人が出始めている。これが成果主義の答え。年賀状売ってイクラ、ゆうパック売ってイクラでその手当が全く無くなれば低い基本給だけとなるのが目に見えている。絶対に容認してはならない。

## 協約問題について関東からの発言

協約締結の是非について、関東地本では一人ひとりの組合員が判断すべき問題だろうという観点で、地本で討議資料も作りながら組合員の意見を集約してきた。結論から言えば意見百出であった。

主に正社員からは締結しない意見が多いが、一方で安定した雇用を求める期間社員からは締結する意見もある。組合の組織構成が半々から期間社員が多くなっているからにして意見も割れることになる。

正社員と期間社員の立場視点が違う中でどうやって期間社員の意見集約をするのか。組合員一票投票するしないもひとつだが、期間社員の代議員が少ない。組織構成比にあわせて代議員から意見集約をすべき。

期間雇用社員の中にも協約締結に反対する人もいる。期間社員からしたら正社員化の門戸は広がるが本当に給与が上がるのかの議論をしていない。仕事だけきつくなってやノルマだけ多くなって給与は下がるのでは。例えば調整手当が拡大するが、関東総じて低く18%・15%が全く無い。二つの政令市が9%、船橋4.5%。柏は中核市にもかかわらず調整0%。正社員登用はこれ位の門戸では「A有無」だろうから、20万5100円(54歳モデル給与)に上乘せなければ減収となるはず。

地域基幹職の配転問題では会社のリークだろうが朝日・日経・東京共同配信各紙の郵政新一般職の記事に、人事交流など転居を伴わない配転は今と同じなのに「子育てや介護で働きやすい」などと書く意図が不明。

(本部答弁)新たな協約が提案されるだろうが、議論として今の人事制度給与制度が問題ありというのが圧倒的意見だからそれを無視して協約締結とはならない。6月末の全国大会で(最終的な判断は)丁寧な扱いを計って、返していく。

## さいたま新都心局過労自殺事件 会社は裁判を欠席!

さいたま新都心局で自死事件裁判の初公判が2月5日にさいたま地裁で行われました。マスコミ席が14席設けられて報道陣も多数参加し、抽選となった34席には幅広い支援の方69名が駆けつけました。

会社側は代理人を含め裁判を欠席しました。原告の意見陳述に聞く耳を持たない姿勢のようです。ところが新都心局管理者や支社の人間4人が傍聴者をチェックしに来ており、支援者から「恥知らず」「被告席に座れ」という罵声が飛びました。初公判では小林さんの奥さんが意見陳述で「人ひとり自死したのに職場はよくなるどころか反対に酷くなっている。大切な家族である夫が死んだのに新都心局は何とも思っていないかということです。」と訴えました。

この間、新都心局前では、会報紙「つなぐ」の配布を毎回800枚貫徹しており、これに毎回反応が寄せられ支援も広がっています。一方、局はゴミ箱を準備し社員に「捨てる」と強要。受け取った社員が「読むからいいだろう」と言うと「名前を言え」と言う対応をしているそうです。次回公判は3月26日(水)。支援の輪をさらに。

## メモ 郵政産業労働者ユニオンが締結する労働協約

- (1) 労使関係に関する協約及び同付属覚書
  - \* (2) 人事に関する協約及び同付属覚書
  - ※ (3) 勤務時間・休暇に関する協約及び同付属覚書
  - ※\* (4) 給与に関する協約及び同付属覚書
  - (5) 退職手当に関する協約及び同付属覚書
  - (6) 出向・転籍に関する協約
- ※旧事業会社とは「深夜勤」に関わる問題で(3)(4)が既に未締結。  
\*会社から今年3月限りでの(2)(4)の現行協約解約が通告されている。

## 期間雇用社員の評価結果 不満あれば「申立」を!

「納得いかない」などの「苦情相談」はフィードバック時から一週間。労組を通じて「苦情申立」をするのは、発令後(4月1日以降)30日以内、となります。詳しくは組合員に。