



18春闘勝利!!

中央闘争ニュース

2018年3月16日

第 7 号

郵政ユニオン

中央闘争委員会

～3月15日に会社回答が示される～

3年連続のベア見送りと非正規社員の均等待遇要求「ゼロ回答」に強く抗議する!!

ストライキを背景に19日、再回答を求め交渉へ

～第6回賃金交渉報告～

3月15日、日本郵政グループ各社は組合に「2018年4月1日以降の賃金引上げ等に関する要求書」に対する回答を行ってきました。その内容は第5回賃金交渉（3月14日）で会社が示した「考え方」の域を出ない、極めて不誠実なものでした。回答の主な内容は裏面に。

本部は16日午前、本社に対し、「72時間前争議予告通知」を提出するとともに、同日の夜の第6回賃金交渉において、会社回答に対する組合主張及び反論を行い、会社に再検討と再回答を強く求めました。

正社員の賃上げ要求については、定期昇給の実施はあったものの、当期純利益が4千億と内部留保があるにもかかわらず生涯賃金となるベアが3年連続で見送られたことに強く抗議しました。また、正社員一時金が0、3月上積みし、4、3月になったことについても今春闘で東芝が不正会計問題から発生した賞与のカットが2年で終了したことを例にあげ、「JPEキスブレス問題」から7年経てもとに戻っただけであることを指摘しました。

大幅増員問題、第2回交渉の中で主張したサービス残業等の勤務時間の適正化についても意見を表明しました。

18春闘要求の柱である非正規社員の均等待遇要求の回答に対しては、労契法20条と東西二つの地裁判決、さらには「非正規の処遇改善」を求める社会的な背景をも無視した「ゼロ回答」であると厳しく批判しました。期間は長くなったといってもあくまで無給の病気休暇、夏期・冬期休暇はアソシエイト社員に支給と有期の非正規との間に格差を新たな格差を生み出し、しかも正社員とも4日間の差をつけています。

手当についても、扶養手当と住居手当は「期間雇用社員に対しては支給してない」と回答し、

住居手当に至っては一般職への支給を2018年9月で廃止としました。20条裁判で比較対象となった一般職への廃止は20条裁判対策というしかないと主張しました。年末年始勤務手当の「見直し」は郵政の職場実態を無視した「道理のない」ものです。

均等待遇主張の最後に「格差是正の観点から見ると、・・・18春闘回答に限って言えば正社員と非正規社員の格差はさらに拡大した」と、改めて再検討、再回答を求めました。

交渉の最後に日巻委員長が改めてベアゼロ、一時金、新規採用正社員の年休減少、正社員登用など全般にわたっての組合主張を行ない、会社に18春闘要求に対する再回答を求めました。

会社側は回答説明の最後に「正社員、非正規社員にできるだけの処遇改善を行なった」と強気のコメントをしたが、3年連続のベア見送りと同一労働同一賃金を柱とする均等待遇要求への「ゼロ回答」はコメントとは程遠いものです。また、トータルの処遇改善のためにその原資を生み出すとの理由で既存の制度の廃止・縮小といった見直しに踏み込んだことは「トータルの処遇改善」ではなく、労働条件の一方的な不利益変更になると言わざるを得ません。

【会社回答の主な内容】

<正社員の賃上げ>

- ・定期昇給の実施
- ・一般職、地域基幹職の初任給の引上げ（一人あたり500円相当）
- ・一時金、年間「4.3月」（夏期2.15月、年末2.15月）

<期間雇用社員等の賃上げ>

- ・時給制契約社員の賞与支給係数の引上げ
- ・夏期手当支給時に特別加算の上乗せ（2万円～5千円）・・・18年度に限った措置

<均等待遇要求>

- ・年末年始勤務手当⇒年末分廃止、年始勤務手当を設け、期間雇用社員等に支給（1日、4千円）
- ・アソシエイト社員に夏期休暇1日、冬期休暇1日付与（有給）
- ・時給・月給制契約社員の病気休暇は雇用契約の末日までの間とする（無給）

<既存の制度の見直し>

- ・一般職の住居手当廃止（経過措置10年）
- ・寒冷地手当、隔遠地手当の見直し（圧縮、縮小）
- ・正社員の新規採用時の年休発給日数を15日に見直し

<要員関係等>

- ・2018年度中に一般職の追加採用（中途採用）の実施
- ・2019年度新卒採用予定数 日本郵便4,260人程度
同 正社員登用予定数 同 3,500人程度
- ・勤務間インターバル制度の施行導入（グループ各社、約5万人対象）