



第100号

2022年2月15日発行

発行⇒ 郵政産業労働者ユニオン
中国地方本部

Tel&Fax⇒ 082-244-7719
piwu-chugoku@abelia.ocn.ne.jp
http://www.piwu-chugoku.net/



郵政産業労働者ユニオン中国

シリーズ「労働条件見直し」を斬る③
諦めず「全面撤回」求めよう。

昨年から続けてきた『労働条件の見直し』提案の分析。その内容は――

- ① 期間雇用社員「雇用上限制度」の新設(案)
 - ② 有給の病気休暇「見直し」(案)
 - ③ 夏期・冬期休暇「見直し」(案)
 - ④ 祝日給「見直し」(案)
- ――の四点でした。働き方改革を隠れみのに、様々な仕掛けで社員の待遇を切り下げるコスト・人件費削減策。今なぜ日本郵政グループがこれら施策を進めるのか?そこには中期経営計画「JPPビジョン2025」が密接に絡んでいます。

許すな「格差」温存

先に分析の残り③夏期・冬期休暇「見直し」をみていきます。会社提案は期間雇用社員に夏期・冬期休暇各期1日付与(現行無し)アソシエイト社員に各期1日(現行同じ)とされますが、地域基幹職・一般職社員は現行各期3日から2日へ削減し経費・要員に充てられます。正社員の待遇を下げての「均等」など誰も求めてはいませんし、何より最高裁判決で示された「格差こそが違法」との主旨を軽視して、ここでも正規・非正規間に差異を設けているのは会社自体の根深い「差別体質」を如実に表すものと言えないでしょうか?

大幅な要員削減も

④ 祝日給「見直し」は前でお伝えした通り会社側の事実上撤回に終わりましたが、その他は新年度以降現実のものとなれかねません。「JPPビジョン」の示す2025年までに労働力の8%減、既に始まっている「オペレーション改革」送達日数繰下げ」では年度内に全国5600名の深夜帯業務従事者が合理化の対象とされました。貯金・保険業務を担う渉外社員の圧縮と窓口集約などを含め、3万5千名相当の人件費削減が明らかとなっている。私たちの求める「安心して働き続けられる会社」にはほど遠い姿です。

今、できることは?

一人ひとりが働きかけることには限りがあるけれど、会社に施策のひとつを撤回させた事実は小さくない! みなさんの生活が危ぶまれる

ような事態に陥らせないため、郵政ユニオンは主張し続けます。労働組合としての「存在価値」が失われないように。そう、みなさん一人ひとりも、ともに声を上げ続けましょう!

中国地方本部主催
2022春闘集会
日時 2月19日(土)10時～
会場 広島オフィスセンター
学習会講師 兼子本部副委員長
「最高裁判決を踏まえた労働条件見直しに関する基本的考え方」について

ごあいさつ
「PIWU 中国」は今号で通巻100号を迎えました。人間らしく働ける職場を築くために、今後も会社の姿勢を厳しく見つめ、読まれる情報発信へと努力していきます。