

PIWU 中国

第101号

2022年2月22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

地本22春闘集会を開催

中国地方本部は2月19日、広島市南区オフィスセンター5階会議室を会場に「22春闘集会」を開催し、中央本部副委員長 兼子 隆さんを講師に「最高裁判決を踏まえた労働条件見直しに関する基本的な考え方」への対処経過と、喫緊に迫った「勤務時間制度の見直し」概要についての学習



【開会時、小野地本委員長挨拶の様子】

会を行いリモートも含め30名が参加しました。

冒頭、小野委員長から「会社提案は私たちの労働条件と密接に関わり、安心して働ける環境が壊されつつある。学習で理解深め対処していきたい。各職場の問題解決・要求実現めざし闘おう」と挨拶があり、続くコロナ禍の下でリスクを抱えながらも働くなかまに力を与える春闘としたい熱意が訴えられました。

講師の兼子副委員長は資料を基に会社提案「労働条件見直しの基本的考え方」概要と特長、そして郵政ユニオンがどう対処してきたかを丁寧に解説下さいました。

続いて「勤務時間制度の見直し」については、

会社がこの提案をするに至った「更衣時間」のあり方を巡る裁判経過を含め詳しい説明をいただきました。

質疑応答では―

Q 「勤務時間制度」新たな「準備時間」15分は拘束時間に入るのか？始業時刻で割増賃金の差異が考えられる。

―基本的には拘束時間。休憩時間延伸等で各職場示される服務線表ごとに関連は生じる、確認が必要。

Q 「雇用上限制度」パート・有期法を利用させない会社の方針は悪質。現行アソシエイト社員にならず雇用されている者には解雇の危険性が消えないのか？

―「時給制社員」臨時」という会社の認識は不変、無期転換しない場合「解雇」の道筋に至る可

能性が否定できない状況。

Q 「病気休暇」31日以上からの取得制限はハードル高すぎる。どう闘うか？

―制度本来の主旨からみて「療養専念」に(下限)日数を持ち込むべきでない、全面撤回求めている。

最後に兼子副委員長より「昨年から全社員に訴える形で施策に潜む問題点を炙り出し『祝日給見直し』を事実上撤回させて来たことは、郵政ユニオン本部と地方組織が連携して成し遂げた誇るべき運動の成果です。」とありました。

その後、集会は各支部代表と古川副委員長の「7年連続ベア無しは阻止！」

と決意表明を得て散会しました。

2022年春季生活 闘争の要求（抜粋）

で、希望する社員は
全員正社員へ登用す
ること。

勤務時間制度の見直し概 要に関する要求（抜粋）

される。都度の口頭
説明と言った場当た
りの対応ではなく、
個別具体的に社員就
業規則を変更、記載
し明確化すること。

● 期間雇用社員の募集
を行っても集まらな
い職場については、
正社員雇用で確実に
補うこと。

● 一般職、地域基幹職
への登用者数を大幅
に拡大すると共に、
一般職の基本給を抜
本的に見直すこと。

● 実施は2022年4
月となっている。各
支部段階での意思疎
通を遅滞なく行うこ
と。またそれを経て、
各職場での業務研究
会等を開催すること。

● 全社員に対し、扶養
手当、住居手当を支
給すること。

● パワハラ・いじめの
実態が依然として報
告されている。各職
場での周知・点検を
一層強化し根絶する
こと。

● 全社員が社宅に入れ
るようにすること。

● 休憩・休息時間を変
更する理由を明らか
にすること。

● 期間雇用社員のスキ
ル基準モデル（その
他）について、ラン
クがBとCのみとな
っているの、新た
にAランクを設ける
こと。

● バイクの更改基準に
ついて、年数ではな
く走行距離を基準と
するよう改めること。

● 見直しにより夜勤手
当、早出勤手当、
夜間特別勤務手当
等の時間帯にかかる
ケースが考えられる
が、手当の付与につ
いて具体的に示すこ
と。

● 期間雇用社員契約更
新3年でアソシエイ
ト社員とし、アソシ
エイト社員から2年

● 「準備時間」中に交
通事故が発生する等、
様々なケースが想定

「かわらじ」の要求書は2月6日付で、中国
支社長・茂木孝之氏あてに提出しました。
全文は地本HPをご覧ください。

