

問われる日本郵政の 社会的責任

-株主総会でビラ配布行動-



ひろしま

郵政産業労働者ユニオン
広島支部(広島郵便局内)
支部メールアドレス
piwu_hiroshima@yahoo.co.jp



郵政ユニオンは、6月20日、日本郵政第13回株主総会(東京都港区芝会場前)で、「正社員の待遇を下げての『格差是正』はおかしいぞ!」「格差是正の流れに”水を差す”郵政の18春闘回答」、「時代に逆行する非正規社員の65歳解雇」として、下記の内容のビラを配布し、株主のみなさんに宣伝行動を行いました。当日は、雨模様でしたが、200枚程のビラを配布しました。

ビラの内容(抜粋)

日本郵政第13回定時株主総会に出席された株主のみなさん。

日本の雇用社会は約4割、郵政はそれ以上の約5割が非正規雇用で働いています。非正規というだけで正社員と同じ仕事をしているのに労働条件には大きな格差があり、いわれなき差別に苦しんでいるのが実態です。そのような格差を是正していくことは社会全体の喫緊の課題です。

日本郵政は春闘の回答において格差是正の流れに“水を差す”提案を行ってきました。会社は、正社員の労働条件を引き

下げて、非正規社員の「処遇改善」を提案してきました。

郵政のこの手法は“正社員シヨック”として女性週刊誌にも取り上げられるくらいに大きな話題となりました。「処遇改善」と言っても、一部の「改善」に過ぎず、内容も同一労働同一賃金とは程遠い内容です。「男女差別を禁止する場合に男性の待遇を引き下げて男女平等とすることは許されない」と同時に、非正規社員の処遇改善のために正社員の待遇を引き下げて対応してはならないことは、国会審議で加藤厚労大臣が答弁の中で、はっきりと言っています。郵政の手

第7回定期全国大会 7月5日〜7日(東京)
第7回中国地方定期大会
7月15日(広島オフィスセンター5階)

法は、今後、非正規社員の処遇改善を検討する企業に対し「悪しき前例」となることは明らかです。日本郵政の社会的な責任が問われています。



職場では一般職の社員から「正社員となったメリットがない」、「地域基幹職と同じ仕事を求められているのに、手当て差別されるのは納得できない」という声が上がっています。5月15日に発表された「日本郵政グループ中期経営計画2020」では、「社員の力を最大限に発揮できる環境の整備」が基本方針として示されましたが、春闘回答ではたして「力を最大限発揮できる環境」となる

でしょうか。

また、同じ日の2018年度3月期連結決算では4606億円の当期純利益を計上し、株主配当も特別配当7円を増額し、57円となりました。

今回の提案の理由は「財源確保」ですが、膨大な内部留保と合わせても非正規社員の処遇改善のための財源・原資は十分にありません。

以上

西日本20条裁判 第1回控訴審

7月25日 13:15～

(大阪高裁)

「働き方改革」関連法 参院本会議可決糾弾！

6月29日、参院本会議で「働き方改革」関連法が可決、成立した。

機関紙で何回も取り上げてきたように、この中には、残業代ゼロ制度（高度プロフェッショナル制度）があり、これは、労働者が働くにあたっての権利保護（労基法）となっている最低限度の法規制すらなくそうとするもの。全労連、全労協はもちろん連合でさえ反対し、また、過労死家族の会が猛反対していたにもかかわらず、安倍内閣は委員会を強行採決し、国会運営を強引に押しすすめた。

反対運動のたたかいの継続を！過労死を増やし、「労働者派遣法」の二の舞にさせないためにも、反対世論を大きく形成し、「働き方改革」関連法をぶっ潰そう！