

8月に支部段階の 組織統合へ

組織統合を記念して 組合員全員に記念品を 自宅あてに送ります！

日 刊

新 東 京

NO. 4479

2008年
3月3日(月)

日本郵政グループ
労働組合
JPU新東京支部
編集委員会

03-5690-2847
内線 4163

昨年10月22日にJ P 労組が発足した。東京においても1月6日にJ P 労組東京地方本部が発足した。

全国的には北陸、沖縄などが支部段階までの統合がなされています。

東京では、6連協を中心とする統合委員会の支部統合案が示され協議が進んでいます。今年6月の全国大会、7月の地本大会を受けて8月には支部大会にて支部段階の組織統合へと着実に進めていきます。

J P U 新東京では1990年(平成2年)の支部結成から今

日まで支部運営には欠かせないしつかりした会計運営を行ってきました。長年の支部会計を担っていたいただいた組合員、各役員、及び歴代の三役に改めて感謝いたします。

「支部統合」が行われるこの機会に組合員への感謝とねぎらいの意味を込めて新東京支部すべての組合員に記念品を郵送させていただきます。すでにご自宅に届いている方もいるようですが、お受け取りください。また、職場では要員不足問題や深夜勤職場での労働条件改善の取り組み、組織拡大やメンバーなどの各種動員等、今後もJ P 労組への格別のご協力を要請いたします。

J P U 新東京支部執行委員会

日 新東京 刊	NO. 4480	2008年3月4日(火)
	日本郵政グループ労働組合 JPU新東京支部 編集委員会	
	03-5690-2847	内線 4163

作業能率評価手当が一部改正に!!

～週平均35時間以上から30時間以上の契約社員へ対象拡大～

郵便事業株式会社より中央本部に対して作業能率評価手当の一部改正について提案がありました。

作業能率評価手当の一部改正について、1週平均30時間の月給制契約社員及び時給制契約社員を支給対象とするため、これまで「4月及び10月の前月以前6ヶ月の期間における勤務時間数の合計が840時間（深夜勤務をしている者については728時間）以上の者」としていた支給対象者について、「720時間（深夜勤務をしている者については624時間）以上の者」に改正するものです。（詳細は裏面の現改表を参照して下さい）

なお、実施時期については、平成20年4月1日としています。

本部は、キャリアスタッフ時代の1日7H基準から期間雇用社員の1日6H基準になったことから手当支給対象を拡げ、月給制、及び時給制契約社員の増加を図る必要な改正であることから、この案件を了としました。

支部では、引き続き支給対象業務（職場）の拡大を求めています！

《おしらせ》

先日、組合員の皆様のご自宅宛に、冊子小包として記念品が送付されていることと思います。支部からのご案内状が同封されていませんでした。

組織統合を記念しての支部からの贈り物です。

どうぞご笑納下さい。



作業能率評価手当の一部改正について

作業能率評価手当について、1週平均30時間以上の月給制契約社員及び時給制契約社員を支給対象とするため、次のとおり提案する。

1 期間雇用社員の給与に関する協約の改正

現 行	改 正
第25条 作業能率評価手当は、支店に勤務し、郵便専担業務に従事する月給制契約社員のうち、次の各号のいずれにも該当する者に対して支給する。 (1)～(2) (略) (3) 4月及び10月(以下「測定月」という。)の前月以前6か月の期間における勤務時間数の合計が <u>840時間(深夜勤務をしている者については728時間とす</u> る。)以上の者 (4)～(5) (略)	第25条 作業能率評価手当は、支店に勤務し、郵便専担業務に従事する月給制契約社員のうち、次の各号のいずれにも該当する者に対して支給する。 (1)～(2) 略 (3) 4月及び10月(以下「測定月」という。)の前月以前6か月の期間における勤務時間数の合計が <u>720時間(深夜勤務をしている者については624時間とす</u> る。)以上の者 (4)～(5) (略)

(注) 時給制契約社員については、上記協約第37条において、第25条を準用している。

2 実施時期

平成20年4月1日

【参考】

作業能率評価手当は直前6か月の勤務時間数を要件の1つとしている。

1 早出、日勤、中勤、夜勤の勤務者

(現行) 1日7時間 × 月20日 × 6か月 = 840H (6か月)

↓

(改正) 1日6時間 × 月20日 × 6か月 = 720H (6か月)

2 深夜勤務者

(現行) 1日7時間 × 週4回 × 26週 = 728H (6か月)

↓

(改正) 1日6時間 × 週4回 × 26週 = 624H (6か月)

JP労組東京地本 福利厚生生活動紹介

東武動物公園	毎日12名がフリーパス(プールは営業期間内に利用可)
東京ドームシティ アトラクションズ	毎日20名がフリーパス
西武園ゆうえんち	年間1680枚フリーパス!!(夏券はプール利用可)
としまえん	年間2800枚フリーパス!(プールは営業期間内に利用可)
東京ディズニーリゾート	年間2600枚の特別利用券をスタート!
よみうりランド	スリルランドマシーンをお楽しみください
スパ昭島&永山健康ランド	お風呂が30種類あるビッグ健康ランド
ナムコ・ナンジャタウン	餃子好きの人は池袋に行こう!!
サンリオピューロランド	楽しいひと時を!
富士急ハイランド	世界最速172kmドドンパを体験しよう
千ヶツピあ	先行予約できます!
セラヴィリゾート泉郷	先行予約できます!
JP労組東京提携ゴルフ場	
その他、旅行・婚礼・宴会・宿泊が、特別料金で利用可。	

申込みの方法は

組合員または組合員の家族ならOK

- ①利用したい施設・期日を抽選日前にホームページから申し込む。
- ②利用したい施設・期日を抽選日前に電話で申し込む。
- ③抽選が終わってしまった場合でも利用数に達さない場合は電話にて対応することも可。

抽選日はそれぞれの施設によって異なりますので確認してください。

JP労組東京 福利厚生受付

電話 03-5574-7562(土・日・祝を除く9:30~18:00)

JP労組東京ホームページは <http://tokyo.jprouso.or.jp/> です。

(パスワードが必要)

新東京支部のホームページからもリンクしています。

日 刊

新東京

NO. 4484

2008年
3月10日(月)

日本郵政グループ
労働組合
JPU新東京支部
編集委員会

03-5690-2847
内線 4163

ある冬の日のいぬ

一九六七年のことである。

地下鉄東西線・門前仲町駅を造るため地面を掘っていた作業員が地下一・五メートルから六人の人骨を見つけた。

子供二人・大人四人の白骨遺体で近くに腐ったバケツ、さびた鉄カブトとともに位牌が残されていた。漆塗りの位牌は熱にも水にも強く、その戒名からこの遺骨の親族が見つかった。

地下深く防空壕で眠り続けた

東京大空襲の戦死者であった。

猿江公園一万三千、錦糸公園一万三千、上野公園八千四百、墨田公園五千、菊川公園四千五百、…この数字は一九四五年三月一〇日の空襲で犠牲者が多く、火葬ができず公園や空き地に大きな穴を掘り土中に仮埋葬した人数である。

東陽町駅近くにある東陽公園周辺では五千一〇〇体を…。

戦後の調査によると、空襲で

の死亡者は墨田区二万七千人、江東区三万九千人と、江東区が一番多い。東京大空襲で焼夷弾が最初に落ちて燃えだしたのが、江東区木場二丁目とされている。

戦後六〇年以上たった現在では私たちが働いている新東京(当時は海)の近所が、焼け野原となったことなど感じることはできないし痕跡もない。

友人に勧められて作家早乙女勝元氏の「写真版・東京大空襲の記録」(新潮文庫)を読んだ。この本は、写真を見ているだけでも悲しい。沖繩・広島・長崎とは違い、東京には祈念碑がないことなど新たな驚きと現実。

漁船を踏みつぶしても、我が物顔のイージス艦。真相は闇の中…。きな臭いご時世ですが、今一度平和について話し合っていきましょう。

東京大空襲・戦災資料センター

東京大空襲の惨状を次世代に語り継ぎ、平和の研究と学習に役立つことを願って、4千名を超える方々の募金で設立された、国立・民営の資料センター。2002年の3月9日、開館。

〒136-0073 東京都江東区北砂1丁目5-4

開館日 水曜日～日曜日 開館時間 12:00～16:00まで休館日 月曜日・火曜日

TEL : 03-5857-5631 FAX : 03-5683-3326

<http://www.tokyo-sensai.net/>

銀座ニコンサロン 写真展

写真家、広瀬美紀「Requiem(レクイエム) 東京大空襲」空襲体験者や「仮埋葬地」の写真計59点を展示。

3月18日まで。

〒104-0061 東京都中央区銀座7-10-1

STRATA GINZA1階 ニコンプラザ銀座内

TEL : 03-5537-1469 FAX : 03-5537-1533

開館時間 : 10 : 00～19 : 00 (最終日は16 : 00まで)

TBSテレビ3月10日特集

「3月10日東京大空襲 語られなかった33枚の真実」。現存する空襲後の地上写真33枚を撮影した警視庁の写真係・石川光陽の人間ドラマに、この空襲の意味を日米で集めた資料や証言、現地取材などで解き明かそうとしたドキュメンタリー。

日本テレビ17・18日 2夜連続大型ドラマ

「東京大空襲」心臓の病で徴兵されなかった青年と、彼と将来を誓った看護師、強制連行された朝鮮人青年とひそかに愛を育むもう1人の看護師。

4人を軸に、愛と命をずたずたにされた人たちを通して平和の貴さを描く。

契約社員 I (月給制契約社員) 採用への申し込み締め切りは今日3月10日までです。対象者はお忘れなく。(^ _ ^)v

日 新 東 京 刊	新 東 京	NO, 4485	2008年3月11日(火)
		日本郵政グループ労働組合 JPU新東京支部 編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

契約社員Ⅱから契約社員Ⅰへの登用等について

郵便事業会社における月給制契約社員(契約社員Ⅰ)は全国で1100名弱となっており、現在、時給制契約社員(契約社員Ⅱ)から月給制契約社員(契約社員Ⅰ)への登用を4月1日に向けて実施するための諸準備を進めているところです。

1月25日に整理をした「職場実態改善要求」の回答の通り、今後、月給制契約社員からの正社員登用を予定していることから、郵便事業会社としては、正社員登用の母集団となる月給制契約社員を増やす必要があるとしています。

月給制契約社員については、民営化移行時に公社時のキャリアスタッフをそのまま月給制契約社員としたところですが、今回、時給制契約社員から初めて月給制契約社員への登用となることから、採用希望者(応募者)に対して、「面接試験」を行うこととしており、この扱いについて本部は本社から次の内容を引き出したところです。

支店長を責任者とし、月給制契約社員の登用要件を満たしている時給制契約社員に対して、月給制契約社員に登用するにあたって、あらためて本人に以下の内容について確認を行う。

ア、面接は、志願の動機、適性、採用後の取り組み、面接態度、身だしなみ、等を再確認するものであり、いわゆる合格者を絞るための面接試験ではない。よって、今回の選考事務にあたっては、支社別の合格者数の枠は一切設けていない。

イ、月給制契約社員から正社員への登用を実施すると月給制契約社員の人数は一気に減少することから、正社員登用の母集団となる月給制契約社員数を早急に増やし安定的な労働力を確保していきたいと考えている。

ウ、面接という選考事務を行うが、正社員登用という次のステップに向けた動機付け・意識付け、本人のモチベーションの引き上げ等も意識している。

本部は今後、正社員への登用の道も開けてくることや月給制契約社員としての意識付けは必要と考えているところです。 (うらへ)

対象者及び資格要件については以下の通りです。

- 1、対象者としては契約社員Ⅱ
- 2、資格要件

次の各号に掲げる要件のいずれにも該当する者とする。

(1) 契約社員Ⅰとして採用しようとする日の前日までの契約社員Ⅱとしての勤続年数が作業能率測定対象者にあつては1年以上、作業能率測定対象外の業務に従事している者にあつては2年以上と見込まれること。

(契約社員Ⅱとしての勤続年数は公社時(非常勤)も含む)

(2) 選考時点で人事評価の基礎評価が「すべてできている」であり、次のいずれかに該当する者であること。

ア、作業能率測定の対象者が作業能率100%以上である者。

イ、作業能率測定対象外の業務に従事している者であつて、連続する契約期間においてスキル評価が4回以上「レベルA習熟度あり」であること。(公社時を含む)

(3) 選考時点において、過去6ヶ月の間に、懲戒を受けていないこと又は受ける見込みがないこと。

なお、契約社員Ⅱであつて作業能率測定対象外の業務に従事している者の勤続形態(時間・日数)が様々となっていることから、今後、実態を見極め、あらためて整理するとしています。

また、昨年、承継労働協約締結時に月給制契約社員への登用要件を「週平均35H以上勤務」から「週平均30H以上勤務」へと要件緩和を行いました。

このことと併せ、中央交渉情報第42号にて周知の「作業能率評価手当ての一部改正」によって、4月に作業能率測定を実施することとなります。

これによって、月給制契約社員への登用要件を満たす時給制契約社員が増えることとなります。

したがって、この要件緩和効果としての月給制契約社員への登用は次回の登用時期となりますので、登用日について決定次第あらためて周知することとします。

日 刊	新東京	NO.4486	2008年3月12日(水)
		日本郵政グループ労働組合 新東京支部編集委員会	
		☎03-5690-2847 内線4163	

2008春季生活闘争Q&A

*JP労組にとって初めてとなる2008春季生活闘争。春季生活闘争は私たちの処遇や労働条件を決める大切な運動である。この運動の意義や要求項目についてQ&A方式でまとめてみた。

春季生活闘争とは？

新聞など一般的には略して「春闘」という。労働者の賃金や労働条件の向上をめざした取り組み全体を総称した用語。始まったのは1955年の春。当時のデフレ対策と対決するためには、全国・全産業的な統一闘争が必要だとの認識で始まった。

春季生活闘争で何が決まるのか？

春季生活闘争の中心課題は、労働者の処遇や労働環境を改善することにある。それは、賃金・労働時間短縮・政策制度改善の三点であり、さらにはワークルールの確立、期間雇用労働者の処遇改善、ワーク・ライフ・バランスの確立が主要課題となる。

賃金はどのように決まる？

基本となるのは企業ごとに定められている賃金制度。また、労使交渉によって賃金水準の底上げをはかることも可能であり、定期昇給が実施されるのが4月であるため、春季生活闘争が取り組まれる背景にもなっている。

定期昇給とベースアップ(ベア)の違いは？

年齢やキャリアを重ねることで定期的に昇給していくのが定期昇給。これに対し、賃金水準そのものを引き上げることがベースアップであり、昇給時期には定期昇給分にベースアップ分が加算されて支給される。

(Q&A裏面へ)

日本郵政グループは会社ごとに差が出るのか？

JP労組は、基本的労働条件については日本郵政グループ内各社共通を維持することを前提に対応しており、2008春季生活闘争でも日本郵政グループ共通の賃上げを求めている。

春季生活闘争の対象は正規社員だけ？

期間雇用社員は、事業を推進するためのパートナーであり、その処遇改善に取り組むことは当然のこと。JP労組では、月給制契約社員、時給制契約社員、パートタイマー社員、アルバイト社員、短時間社員の処遇改善に全力で取り組んでゆく。

～主役はわれわれ組合員、力を合わせ取り組もう～

日本経済は近年、「いざなぎ景気」を超える好景気にあるといわれている。しかし、その恩恵を受けているのは一部の産業、一部の企業一部の経営者である。大多数の人々は好景気であることを実感できずにいる。それどころか、生活保護給付を下回る賃金で働く人々が急増し、日本社会はいたるところで格差が拡大している。労働者の多くは明日への不安を抱えて毎日の暮らしを営んでいるといえる。

春季生活闘争は、そうした状況を改善するために、働く人々が力を合わせてたたかう取り組みである。長らく据え置かれてきた賃金の底上げをはかることや、期間雇用社員の処遇改善と正社員化の道を拡大することは、ESの向上に結びつき、ひいては生産性の向上につながる。また、仕事と暮らしのバランスがとれた人生を設計するためには労働時間をはじめとした労働環境の改善が欠かせない。

春季生活闘争は決して他人事ではない。個々の課題は自分自身の問題であり、一人ひとりが声をあげ、力を合わせていくことが大切だ。

労働組合の主役は組合員一人ひとり。春季生活闘争は私たち自身のためにある。2008春季生活闘争をより実り多いものにするために、ともに頑張ろう！

日 刊	新 東 京	NO. 4489	2008年3月17日(月)
		日本郵政グループ労働組合 JPU新東京支部 編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

郵便事業会社

「要員問題に関する要求書」の交渉整理

2008年3月14日

郵便事業会社「2,000名の正社員登用」を回答！

さらに時給制から月給制社員へ約2,700名登用

フロントラインの要員不足改善に向けたJP労組の取り組みについては、昨年末の「民営化前後の職場実態に関する要求書」交渉に続き、2月12日に改めて「要員問題に関する要求書」を提出し、交渉を展開してきたところです。

JP労組は、要員問題を「2008春季生活闘争」の柱の一つとして掲げ郵便事業会社に対し、正社員の欠員補充を求める取り組みを強く求めてきました。具体的には、(1)現在の月給制契約社員（全国約1千名）から正社員登用を早期に実施すること、(2)月給制契約社員への登用要件の緩和、(3)月給制契約社員総数（母集団）の大幅な拡大、(4)中途採用、(5)確保難対策、(6)年休取得対策、(7)時間外労働手当の措置、(8)短時間社員の正社員登用制度等を要求項目とし、改善を求めてきました。

特にフロントラインからの強い意見が出ている契約社員の正社員登用については会社側は、当初、月給制契約社員から550名の正社員登用（4月期・7月期）を実施したいと回答してきました。しかし、JP労組は、「フロントラインの切実な声に応えていない」と直に不満を表明、会社側に再考を促し、断続的な交渉を展開してきました。

郵便事業会社は、必要労働力の見直しにあたっては民営化及び集配拠点の再編により、支店におけるオペレーションや取扱業務量が変化していることから「物数調査」や「作業能率調査」を実施した後、新しい基準によりあらためて必要労働力を算出していききたい。また、新しい労働力政策（ポートフォリオ）を構築していきたいとの基本方針に基づき、今後の要員事情の見通

ラ方面へ

しを明確に示せる現状にないとして、交渉は難航を極めました。しかし、J P労組は過日の中央委員会や各種会議での意見やフロントラインの職場実態調査の集約結果をふまえ、正社員登用数の大幅な引き上げと今後の正社員登用に向けた会社側の要員政策の道筋を明らかにするよう粘り強く求めてきたところです。

「2008春季生活闘争」も大詰となった昨日(13日)の団体交渉においてJ P労組は、郵便事業会社の労働力補充政策として、平成20年度の総登用数を今年度内に約2,000人(4月1日以降準備出来次第550人、10月期1,450人)、さらに時給制契約社員から月給制契約社員へ約2700人(4月期約2,000人、10月期約700人)の登用を予定しているとの追加回答を引き出しました。

平成20年度・郵便事業会社は、社員採用試験合格者から1,410人を採用予定としていますが、本日の上積み回答を合わせると総計6,110名の労働力確保策を明らかにさせました。

その他の要求項目では、(1)中途採用については、今後の月給制契約社員からの正社員登用状況を見ながら新たな方策も検討していきたい。(2)大都市部の労働力確保困難対策については、都市部を先行して、募集から採用時訓練事務などを専門に扱うセンターの設置を検討している。(3)計画休暇の付与については、本年度に限る特例措置を講じる。(4)郵政短時間社員の正社員登用については、10月の正社員登用のスキームに合わせ月給制契約社員への選考に向けて検討に入る。等の前進回答を引き出しています。この回答全般についてJ P労組は、今日的な到達点に至ったと判断し、本日最終整理を図ることとしました。

本日引き出した回答は、月給制契約社員の正社員登用という制度を創設して以降、初の運用となることから期間雇用社員等のモチベーション向上に繋がるものと判断します。なお今回の正社員登用の際の諸条件については、別途整理を図ることとします。

要員政策は、新しい会社の経営基盤やサービスの提供、事業戦略上からも極めて重要な課題であることからJ P労組は、要員政策について、さらなる議論を深めていくこととします。

日 新東京 刊	NO4490	2008年3月18日(火)
	日本郵政グループ労働組合 JPU新東京支部 編集委員会	
	03-5690-2847	内線 4163

会社第1期原価調査の（実地調査・補足調査・報告）の実施について

郵便の原価計算に必要な基礎情報を収集するため、以下のとおり調査を行うとしています。

- (1) 実施調査における調査内容については、取集便取集で車両から離れて戻ってくるまでの時間を調査する「取集作業時間調査」、把束区分機・パケット区分機における作業に携わる社員の人数及び時間を調査する「把束区分機・パケット区分機作業時間調査」、郵便物等の事故処理作業時間に係る時間を調査する「郵便物等事故処理作業時間調査」サイズ制ゆうパック・エキスパック及びポストパケット等の重量を調査する「ゆうパック等の重量調査」の4項目とし、これらについてストップウォッチ及び電子秤を使用して計測する。
- (2) 調査予定支店数は、東京支社管内の新東京支店及び数支店（集配業務を行う支店）程度、近畿支社管内の新大阪支店及び数支店（集配業務を行う支店）程度のあわせて10支店で、調査時期は平成20年3月中旬から下旬としていますが、状況によっては4月上旬の可能性もある。
- (3) この実地調査について、会社は、原価計算に必要な基礎情報を収集することが目的であって、社員の能率等を計測するものではないとしています。なお、支店等社員の調査を削減するために本社社員による実地調査を行う。
- (4) 補足調査・報告の実施については、「レイアウト調査」と「曜日別チャンネル別取集度数等報告」を行うとし、それぞれ、郵便事業会社分の建物使用面積のうち、郵便、荷物の作業スペース等を平面図に示し、これを速達・配達記録で本社あてに郵送する、曜日別のチャンネル別（委託・社員（取集便・配達途上）取集度数、（ポスト・郵便局・ゆうパック取扱所（コンビニ・その他）の報告及び総箇所数を報告集計システムを使用して報告する。
- (5) 調査予定の営業所数は220 営業所で報告の期限は平成20年4月1日としており、本件調査に係る人件費については措置済み。

今回の一連の原価調査については、民営化後においても業務別収支の公表等で、原価調査の必要性があるとの総務省及び監査法人からの指摘があり、調査実施するとしており、本来2月頃実施すべきところが、民営化に伴う諸般の事情からこの時期になったとしています。

日 刊 新 東 京	NO. 4491	2008年3月19日(水)
	日本郵政グループ労働組合 JPU新東京支部 編集委員会	
	03-5690-2847	内線 4163

08春季生活闘争 総合的労働条件大綱整理

号外、17日付日刊で紹介できなかった部分について連載で紹介し
ます。

1. アルバイトの給与「日払い」や「週払い」も可能にすること

アルバイト社員の雇用確保難を緩和する方策の一つとして、「日払い」
や「週払い」が可能となるよう求めてきました。

交渉の中で、1. 民間企業として月次決算の精度及び速度を高めてい
く必要があり、各システムと切り離れた取扱いはできないこと。また、
2. フロントラインの勤務確認処理を月1回から日々もしくは週1回ご
とに行われなければならない、年末始繁忙時にフロントラインに相当の負
荷がかかることが明らかとなり、本部としても今日段階で「日払い」「週
払い」を行うことは、事実上困難であると判断しました。

なお、年末年始のアルバイトの給与については、現行の12月実績分
が1月の給与支給日、1月実績分が2月の給与支給日となっている給与
方法について、1月実績分についても1月中の支給が可能かどうか検討
することを確認し整理を図りました。

2. 時給制契約社員の通勤費を正規社員と同様とすること

平成19年4月1日より、交通機関を利用する通勤費の支給限度額を
1,500円から2,600円に引き上げました。これは、正規社員の
通勤手当限度額55,000円を21日で除した額であり、均等待遇を
意識した改善でした。

今回は、当時、財政的な問題もあり同時に改善できなかった「自転車
等の通勤費」についても「改正パートタイム労働法」の精神を踏まえ均
等・均衡待遇の視点から改善を求めてきました。これに対し経営側は、

1. 正規社員との雇用期間や職務内容、人材活用の仕組みや運用の違い、
2. 通勤費の改善より基本給の改善を行う方が労働力を確保しやすいこ
と等を強調し、通勤費の改善に難色を示しています。

本部は、1. 交通機関を利用する通勤費の改善を図ってきたこととの
整合性に欠けること、2. 通勤費は基本的に実際に要する費用の代償で
あることから、非課税となる通勤費として支給すべき等を主張してきま

した。しかし全体的な財政との関係から交渉は膠着状態から抜け出せないため、ひとまず秋に行われる地域別最低賃金の動向を踏まえた時給改善交渉と合わせて交渉していくこととします。

3、正規社員と同様にユニフォームを貸与すること

直接お客様と対応する担務でありながら、ユニフォームが貸与されずエプロン姿でお客様対応している郵便事業会社の「ゆうゆう窓口」について、お客様との無用なトラブルを防ぐためにも早期に交付するよう求めてきました。

経営側は、貸与対象者の把握が不十分であること、また費用負担が大きいことなどを理由に、検討したいとの回答にとどまっていることから、早急に郵便事業会社としての方針を明確化するよう申し入れ、継続扱いとすることにしました。

4、労災の休業補償猶予期間中も補償すること

現在、期間雇用社員は、労災保険の支払いが猶予される3日間について労基法に基づく補償（6割）にとどまっていることから、保険による補償と同額となる8割を補償するよう求めてきました。

経営側は、本部の要求に応え、給付基礎日額の8割を補償するとの回答を示しました。

5、無給の休暇を有給化すること

社員区分毎に扱いが異なる特別休暇について、均等・均衡処遇となるよう改善を求めてきました。本年度については、まず無給となっている「骨髄移植に伴う検査・入院」「分娩」「育児時間」「子の看護」休暇の有給化を先行すべきと判断し改善を求めてきました。

経営側は、1. 雇用期間や職務の内容、人材活用の仕組みや運用の違いに基づき設定していること。2. 契約社員においても、社員の都合によらない事情による場合（「証人・鑑定人・参考人」「公民権の行使」「忌引き」等）については特別休暇（有給）として認めていることから、今日段階での改善は困難であるとの回答に終始しています。本部は、今回の改善要求は主に少子化社会への対応であり、企業の社会的責任の観点からも早期に改善すべきであることを重ねて主張し、粘り強くもとめていくこととします。

次回の日刊でつづきをお知らせします。

日 刊	新東京	NO. 4492	2008年3月21日(金)
		日本郵政グループ労働組合 JPU新東京支部 編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

08 春季生活闘争 総合的労働条件大綱整理

3月19日の続き

☆ ワーク・ライフ・バランスの実現について

(1) 所定労働時間を7時間45分に短縮すること
民間企業における1日の所定労働時間が平均7時間44分(人事院調べ)となっている実態から、短縮を求めてきました。
経営側は、郵政グループは、協約で休息时间(1日30分)を定めており、休息时间を除いた労働時間は実質7時間30分となっていることから時間短縮は困難であるとの回答を示してきました。

本部は、一律に休息时间を除いた実質労働時間の考えは、休息时间を取得できていないフロントラインの実態から納得できるものではないと強く主張してきました。

なお、所定労働時間の短縮交渉は、同時に休息时间の見直し論議や休憩時間の見直し(45分から60分へ)論議が持ち出されることが予想されることから慎重に対応していくこととします。

(2) 時間外割増率を引き上げること

主要課題のひとつであった割増率(時間外、休日、深夜)の改善要求について経営側は、「経営に及ぼす影響が大きいと予想されることから、国会での審議を注視しつつ、引き続き話し合っていくこととしたい」との回答に終始していることから、本交渉ゾーンでの整理は困難と判断し、継続交渉としていきます。

(3) 正規社員以外の社員についても計画休暇制度を導入すること

正規社員以外にも計画休暇制度を導入するよう求めましたが、経営側は、民営・分社化に際し正規社員の計画休暇制度について見直しを求めてきたところでもあり、拡大する考えはないとしてきました。

本部は、計画休暇制度は正常な業務運行を確保した上で年休の取得促進を図ることを目的に創設した制度であり、労使にとって有効な制度であることから組合として見直す考えはなく、契約社員についても適用を拡大させるべきと主張しているところです。

(4)不払い残業撲滅にむけ勤務時間管理を徹底すること
不払い残業の撲滅については、公社時より「時間外勤務のあり方に関する労使委員会」を設けて労使で取り組んできました。しかし、民営・分社化に伴う業務繁忙により職場が混乱したことから、改めて不払い残業の撲滅について取り組みを強化するよう求めてきました。

経営側は、各社毎に取り組みを実施していると回答していますが、本部としては労使による協議が十分に行われている状況にないことを強く指摘し、労使の連携を密にした上で取り組むよう申し入れたところです。具体的な協議のあり方については、別途、整理を図っていきます。

(5)裁判員制度に伴う必要な日数を特別休暇(有給)とすること
平成21年5月頃までに実施が予定される裁判員制度は、国民の義務となるものであり、有給の特別休暇とするよう求めてきました。
経営側は、要求に応え有給の休暇として認める方向で話し合っていたと回答してきたことから、今後は制度の詳細を詰めていく事とします。

(6)育児・介護休業の対象期間の拡大及び短時間勤務制度を導入する事
現在、育児休業期間は正規社員で3歳まで、期間雇用社員で1歳まで(事情により半年延長)となっています。また、介護休業期間は、正規社員で6月間、期間雇用社員で93日間となっています。特に育児休業期間については、少なくとも「小学校就学の始期まで」など、期間の延長を求める意見が多いことから期間の拡大や短時間勤務制度の創設を求めてきました。

経営側は、民営化に伴い期間雇用社員が育児及び介護休業取得の対象となったことから、1.各社における取得状況、2.後補充の現状等について検証しつつ、今後とも話し合っていたとの回答を示してきたことから、継続扱いとしました。

☆ その他

(1)福利厚生施策を拡充すること

(2)社宅制度とリンクした持ち家促進策を設けること

福利厚生施策と持ち家促進施策については、社員のニーズ、社会環境の変化、他企業の動向、事業環境の状況等を踏まえて整備していきたいとすることから、今後も引き続き論議していくこととしました。

また、労使間に設置している「福利厚生協議会」においても社員の福利厚生の充実にむけた検討をしていくことを確認しました。

以上、解決に至らず継続扱いとした要求項目もありますが、組合員の期待に応えられるよう引き続き粘り強く交渉していくこととします。

日 刊

新東京

NO 4453

2008年
3月24日(月)

日本郵政グループ
労働組合
JPU新東京支部
編集委員会

03-5690-2847
内線 4163

全逋東京中郵事件五〇周年記念集会より

語り伝えたい 「全逋東京中郵事件」

映画「ALWAYS三丁目の夕日」の舞台となった昭和三十三年、日本経済がようやく戦後の混乱をぬけ、まもなく高度成長に向かおうとしている

るなか「全逋東京中郵事件」が起きました。

昭和三十三年は「貧しくても人間らしい時代」という評価で映画では懐かしい時代の

象徴とされていますが、働く労働者の取り巻く環境は、低賃金、劣悪な労働条件、社会的な格差など、とうてい「人間らしい」とはいえないものでした。

二四〇〇円の賃金引き上げ、最低賃金法の制定、不当処分撤回、スト権奪還など七項目をかかげた闘いでした。

宿明け勤務者四〇六人が午前二時半に職場を離れ「時間内くい込み職場集会」と名づけた事実上のストライキに突入しました。全国からの支援者二〇〇〇名と警察とのも

み合いなど一大事件となりました。そして四月には全国で解雇七名、停職二九七名を含む二二五〇〇の処分。

その後、最高裁を舞台にしてストライキ禁止が憲法違反になるという世紀の判決がだされた。

それから五〇周年の今日、振り返ることは、働く者の明日に目を向けることでもあると思うのです（元地区委員長・足立実さん談）

「たった六三年前でしかないじゃないですか」

十七、十八日連夜に放送された日本テレビ系「東京大空襲」に主演の藤原竜也が漏らしたひと言。

はるか昔の無縁の出来事に何を感じているのか。そんな話題に水を向けた矢先、明快に答えた。

ここ最近、テレビドラマで描かれる六十余年前の戦争に不満がくすぶっていた。戦地や内地の悲劇を描き、感動的な作品は並ぶ。怒りや涙を誘うものの、ではなぜそんな悲劇が引き起こされたのかが伝わってこない。

これでは、学校でも学ぶことの少ない若い世代が、戦争

というものの実像をきちんと理解してもらえないのではと感じていたからだ。

藤原のドラマに加えTBS系でも特番が放送された。TBS系はドラマに、この空襲の意味を説き明かそうとしたドキュメンタリーを織り交ぜた。ドキュメンタリーによって、過去の物語にとどまらない問題を提起していた。

「今もテロや紛争は絶えず、戦争といっても視点によって見方は幅広いですよ。もっと勉強が必要で、僕の仕事がそういう広がりにつながれば、と最近思うんです」藤原の発言が頼もしく響いた。

（朝日新聞）

月給制契約社員からの 正社員登用について

郵便事業会社における「要員問題に関する要求書」に関する交渉結果として、月給制契約社員から正社員登用2,000名、さらに時給制から月給制社員への登用の回答を引き出してきた。

これらの交渉経過をふまえ、中央本部は、あらためて郵便事業会社から「月給制契約社員からの正社員登用について」と題する案件提示を受け、整理を図りました。

今回の月給制契約社員から正社員登用については、現在全国の月給制契約社員約1,100名から約半分(550名)の登用を行い、登用時期については、平成20年4月以降準備出来次第と記されています。しかし、「要員問題に関する要求書」の回答にあるように、4月期以降と7月期以降の二段階とする。登用人数については、各支社の要員事情を総合的に勘案し、4月期以降約370名、7月期以降約180名、となっています。具体的な勤務条件等の概要については以下をご参照下さい。

1. 今回、月給制契約社員から正社員登用にあたっての登用基準は、いずれにも該当する者としています。

(1) 月給制契約社員である。

(2) 月給制契約社員としての勤務年数が2年以上ある。ただし、経過措置として、民営化前にキャリア・スタッフ・ゆうメイトとして勤務していた者については、月給制契約社員の経験年数が2年に満たない場合でも対象。

(3) 給与の支給区分の改定が、次期契約時に「加算する」である。

2. 選考方法については、登用基準を満たす者について、筆記試験を実施するとともに面接を行い、総合的に評価の上、選考。

3. 勤務条件については、原則正社員と同様。ただし、登用者の初任給設定に際しては前歴換算方式を適用するが、上限(一般職群基本給表1級64号俸)を設ける。理由・考え方については、月給制契約社員から正社員への採用要件には、年齢制限を設けていないので、高齢者に対して現行の前歴換算方式をそのまま適用して初任給を決定した場合、年収が倍増する者も出る、郵便事業会社の安定経営の観点から若年層を優先的に採用せざるを得ない。したがって、高齢者の正社員登用により期間雇用社員全体のモチベーションを高めるためには、初任給に上限を設ける必要があると判断した。

日 刊

新
東
京

NO. 4495

2008年
3月26日(木)

日本郵政グループ
労働組合
JPU新東京支部
編集委員会

03-5690-2847
内線 4163

機関紙名募集!!

あなたが名付け親に!

機関紙「JP労組東京」の 新名称を募集します。

応募資格 JP労組組合員（東京地本所属）ならどなたでも応募できます。
応募方法「はがき」により必要事項を明記しJP労組東地本へ郵送。

応募内容

- 1 ①作品名、②作品の意味、作品に込められた思い
- 2 ③支部名、④会社名、所属支店・局名、部・課名、⑤氏名⑥住所
- 3 漢字、ひらがな、カタカナ、アルファベットであればどれでも利用可能です。漢字、アルファベットを使用する場合は、読み方も合わせてご記入ください。
- 4 応募作品は、お一人様一作品までとします。

注意事項

- 1 作品は、本人発案の未発表のもの。
- 2 入賞作品の使用にあたっては、補作、修正を行う場合があります。
- 3 入賞作品の諸権利は、JP労組東京地本に帰属します。
- 4 応募作品の返却は行いません。

募集期間2008年3月17日（月）から4月18日（金）必着。

選考

東京地本執行委員会を選考委員会とし、厳正な審査を行い入賞作品を決定します。

賞品最優秀賞 1本……JTB 旅行券 3万円分

参加賞 5本……VISA 商品券 5千円分

発表機関紙「JP労組東京」及びJP労組東京ホームページに掲載のほか、受賞者本人には直接ご連絡いたします。

応募先

〒106-8797 港区麻布台1-6-19

日本郵政グループ飯倉ビル5階

JP労組東京地本機関紙名称係まで

※簡素で呼びやすく、覚えやすい名称をお待ちしています。

日 刊

新東京

NO. 4497

2008年
3月28日(金)

日本郵政グループ
労働組合
JPU新東京支部
編集委員会

03-5690-2847
内線 4163

退職予定者の皆様 長い間お疲れ様でした

本年もまた多くの組合員が定年退職・勸奨退職を迎えています。

この間の支部運動へのご協力に感謝を申し上げますと同時に、今後のご活躍を祈念申し上げます。

本年度末に退職を迎える皆様は『団塊の世代』と通称される方々で、第二次世界大戦後（昭和22年前後）の日本において

生まれた、第一次ベビーブーム世代であります。

作家の堺屋太一が1976年に発表した小説『団塊の世代』で、世代を表す言葉として用いたとして有名である。

当然ながら、人数が多く幼少期からつねに競争の海の中を泳ぎまくった世代、でもあります。

社会的にもこの世代が、職場の第一線をしりぞくことにより、

現場での技術の伝承に対する不安などの影響を心配する声が、マスコミ等で取り上げられています。この年代の経験を引き継ぐことが重要視されています。

もちろん郵便局においても同様のことだと思えます。職場の第一線を退職するにしても『再雇用社員』として、再び職場で共に働く方もまだまだ多くいます。後輩への指導と様々な経験の継承をお願いいたします。

3月31日は記念の日。永きにわたり、仕事、組合活動へのご尽力とご協力に感謝申し上げます。あいさつに代えさせていただきます。

健康に留意しつつ、第二の人生を楽しんでください。

JPU新東京支部

支部長 下山薫