

日 刊	JP 新東京	No.161	2009年5月1日(金)
		日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部	
		TEL 03-5606-6784 内線 4353	

「第2回定期全国大会代議員選挙の実施」

第2回定期全国大会代議員選挙の実施方法

■ 立候補者の受付

- (1) 選挙区に係わらず、立候補者は立候補届に必要事項を記入、捺印の上、地本事務局に届出る。
- (2) 「東京選挙区」への立候補は、地方執行委員会又は支部執行委員会の推薦書を添えて届出る。
- (3) 立候補届の届出場所及び受付時間
 - ①届出場所・・・選管事務局（JP 労組東京地本内）
 - ②受付時間・・・期間中の午前10時から午後6時まで
- (4) 立候補届は、本人又は代理人が選管事務局に直接届出て下さい。（郵送等による届出は無効）
- (5) 個人ビラ及び推薦ビラの発行にあたっては、発行責任者の氏名、住所、連絡先を明記し、事前に選管事務局に届出て承認を得る事が必要。又、配布については、承認番号を記してから選挙区内で配布出来るものとする。尚、郵送等による届出は認められません。更に、ビラの内容に個人の誹謗・中傷等が記載されている場合も発行が認められません。
- (6) ビラ配布行為等の選挙運動期間は、立候補受付（ビラの承認番号決定後）から投票開始日の前日まで。

■ 立候補者氏名公示

- (1) 氏名公示順位は各選挙区とも立候補受付順とする。
- (2) 代議員立候補が定数の場合は、日本郵政グループ労働組合の規約に基づき、投票を帰略し当選を確認する。

■ 投票（定数以上に立候補があった場合に実施）

- (1) 投票用紙は選管事務局で作成し、当該の支部・分会へ郵送。
- (2) 投票用紙の配布基準は4月10日現在の組織数を基準とする。
- (3) 投票用紙の氏名順位は各選挙区とも立候補受付順とする。

■ 開票

- (1) 投票用紙は開票事務前日までの到着分を有効票とする。又、開票事務日の正午までに選管事務局へ持込まれたものも有効票とする。
- (2) 開票作業はJP労組東京の選管委員が行います。尚、必要に応じ支部選挙管理委員を開票事務補助者として出席させる事が出来る事とする。
- (3) 開票・集計作業終了後、JP労組東京選挙管理委員会委員長から開票結果の報告を受け、選管委員会で当選者の確認を行う。

■ 選挙結果

- (1) 選管事務局は選管委員会より開票結果の報告を受け、選挙結果公示文書を作成し、各支部・分会へメール及びFAXします。

カンパご協力のお願い

深刻化している雇用問題に対する政府の責任追及と一層の対策強化を図る為に、雇用創出・自立支援のカンパに取り組んでいます。

組合員の皆様のご協力をお願い致します！

日 刊 JP 新東京	No.162	2009年5月7日(木)
	日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部	
	03-5606-6784	内線 4353

＜第2回定期全国大会議案関連＞

新たな人事・給与制度の実現に向けて

各会社の概要(案)を示させる

これまでの経過

1. JP労組は、郵政事業の民营・分社化に伴う本格的な市場競争の中で、郵政グループ各社を持続的に成長・発展させていくためには、これまで以上に社員のモチベーションを高め、生産性を向上させていくことが重要なことから、新時代に相応しい新たな人事・給与制度の実現に向けて取り組むことを決定してきました。
2. その実現に向けては、6つの視点(①制度改正の前提となる基本条件(人件費抑制としない、グループ共通の制度等)、②仕事への積極的な取り組みが評価される制度、③生産性向上につながるインセンティブの構築、④透明性の高い評価の確立、⑤年金受給まで働き続けられる複線的な制度の確立、⑥ワークライフバランスの実現、一等からなる基本方針を決定し、昨年10月23日に「新たな人事・給与制度の実現に関する要求書」(中央交渉情報共通第16号)を提出してきたところです。
3. 要求に対するグループ各社の第一次回答(中央交渉情報共通第29号(09.1.14))で、具体的な論議に入る前段としての改革の方向性について、各社労使の意見が合致できたことから、09年2月の第3回中央委員会において「今後、会社案を示させ、JP労組としての基本的考え方及び対応スタンスに基づき交渉していく。」ことを決定しました。この決定に基づき、今回の提示に至ったものです。

会社案のポイント

1. 「職種・等級体系」としては、これまでの勤務場所(職務)に連動した職種体系を改め、会社が求める期待役割を明示した『コース別人事制度』を導入するという新たな考え方を示してきています。さらに現在の職務等級を発展させ、それぞれの等級に期待される役割を明示(『役割等級』と位置づけ)することで「自分に求められる役割」を意識した働き方を可能にしていく考え方を示しています。

2. 「給与体系」は、「頑張って責任を果たした者がより報われる」体系へと進化させ、社員のモチベーションアップをより向上させるため、基本給を『役割基本給』(7割)と『役割成果給』(3割)の二階建てにするとしています。また、「役割基本給」の基礎昇給は、現行の7割水準(2.8号俸相当)とし、「役割成果給」は、役割等級に応じた定額プラス各年の査定による昇給を実施することにより、現行以上にメリハリをつけていくとしています。これに併せて多様な基本給の調整額(役職・業務)は、原則として基本給に統合するとしています。

なお、今回の改正は、激変緩和の観点から、経過措置を設け、3年間かけて段階的に新制度に移行するほか、改正により制度上、基本給(役割基本給+役割成果給)がダウンする社員には、現給保障措置を行うとしています。

また、郵便局会社及びかんぽ生命保険の2社の渉外関係社員については、上記、基本給ウエイトを縮小(2割)した上で、営業手当のウエイトを高める考え方を示しています。

3. 「賞与」については、基本給に連動する体系は維持しつつ、人事評価に基づく査定幅の拡大(+0.5ヶ月~▲0.1ヶ月を+1.0ヶ月~▲1.0ヶ月)及び査定分布の拡大を図るとしています。

4. 「退職手当」は、現行の『最終給与比例制』(最終給与×退職事由別支給月数)から、在職時の貢献を毎年のポイント単価として累計する『ポイント制』へ移行したいとの考え方を示しています。

5. 「各種手当制度」についても、営業への貢献度等に対するインセンティブの高揚、報酬体系の簡素化という観点から見直しを行っていくとしています。

また、6つの視点に基づく要求交渉で継続扱いとしている課題(①労働力政策に基づく配置基準等、②チャレンジ性や組織貢献度の実効性、③評価者の能力向上、評価の納得性、透明性、④短時間勤務制度の導入等)についても、今後の交渉の中で明らかにしていくこととします。

各社の「各種手当制度」についても、基本的には「新たな人事・給与制度」と関連して見直すこととし、並行して取り扱っていくこととします。

日 刊
新東京

NO 165

2009年
5月12日(火)

日本郵政グループ
労働組合
新東京支部
広報部

03-5690-2847
内線 4353

「労使関係に関する協約」にもとづく(平成二二年度)

年度実施計画要綱の提示

一、業務量に応じた要員配置の見直し

支店などの地況や実情にふまえ、業務量に応じた要員配置の見直しをおこなう予定である。

う予定である。

三、支店内作業の機械化

郵便処理の機械化・情報化を推進する予定である。

四、郵便輸送方式の改変

(1) 必要に応じて専用自動車便の新設、既設路線の調整および鉄道コンテナ便の新設などをおこなう予定である。

二、間接業務の見直し

共通事務・計画事務の統合などをおこない、これにともない要員配置の見直しをおこな

(2) 国際郵便の郵袋に代わる輸送容器の使用を拡大する予定である。

五、その他

(1) 書留等処理の一部見直しをおこなう予定である。

(2) 集配事務の外部委託をおこなう予定である。

(3) 郵便区調整を実施する予定である。

(4) 通関交換事務の機械化および通関交換事務の主管区域を見直しをおこなう予定である。

(5) 新東京支店晴海分室を活用し、東京臨海部の業務運営基盤の強化を図る予定である。

なお、この計画は確定したものではありません。実施にあたっては変更されることもある。

メーデーに参加しました

四月二十九日 代々木公園 第八〇回メーデー

何十年ぶりにメーデー
に参加してきました。せつ
かく来たのだから、中央会
場の指定されている真ん中
の場所にいききました。最初
は空いていたので座ること
ができましたが、混んでく
るとそういうわけ
にいかず、立って
しまい疲れました。

もう少し

ＪＤ労組として存在感を

各党首の顔が見
示せないものか

られる位置でした。

民主党の小沢さんは、と 湯浅さんの発言でした。「連

帯というのができてきた。
正社員のみなさん、いまこ
そ労働組合の真価が問われ
ている」と言われた。身近
で聞いたせいかわわってく
るものが多くあった。

しかし、ＪＰ労組は日本
一大きい組合なのに目立た
なかった。私鉄やＪＲの組
合は、昔みたいにデモをや
りながら会場に来ていた。
やっているところはやって
いると思いました。

年に一回なんだからＪＰ
労組も事前のデモぐらいや
ってもいいんじゃないかと
思いました。新宿での懇親
会は良かったです。(談)

日 刊	JP新東京	No.166	2009年5月13日(水)
		日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部	
		TEL 03-5606-6784 内線 4353	

「JPエクスプレス社における労働条件に関する要求書」 に対する中央交渉の大綱整理

中央交渉の到達点

(1)「所定内労働時間を短縮すること」を求めたことに対し、会社側は「開業当初の労働条件については、事業の発展のためにコスト競争力を確保する必要があることから、運送業界における同業他社と同様の水準でスタートしていくべき」との考えをかたくなに主張し、2,080時間を譲ろうとはしませんでした。本部は、「同業他社と同水準」との根拠となるデータの開示を求め、業界1位のヤマト運輸との比較を求めました。会社側はヤマト運輸以外の宅配業（佐川急便・福山通運・西濃運輸・名鉄運輸・第一貨物等）の状況等を説明し、業界での競争力を確保した上でスタートできないと、この業界では生き残れないとの主張をくり返しました。

最終的には、親会社の一方である郵便事業会社が1,968時間であること、その子会社である日本郵便輸送株式会社が2,064時間であることから、ギリギリの判断として「2,056時間とする」との回答を引き出し、結論ではなく創業時のスタートとしての労働条件であり、「今後、JPエクスプレスにおける事業の発展、経営状況の改善とともに、貴組合とも協議の上、労働条件の改善を図っていく」との回答を付記させたことから、将来にわたる労働時間短縮を労使の共同目標として確認することで整理する判断をいたしました。

(2)「定期昇給制度を導入すること」を求めたことに対し、当初は「評価に応じて毎年洗い替え」をおこなう評価給のみであったのに対し、「1年間良好な成績で勤務した場合に『経験給』として毎年度積み上げ方式で支給する」との考え方を示しました。また、当初昇給停

止年齢を「50歳」としていたものを、本部の強い求めに対し「55歳」と回答したことから、経験給の支給月額の水準については今後の課題としつつ、ひとまず整理をおこなうこととしました。

(3)「年次有給休暇の時間取得を可能とすること」を求めたことに対し、「弾力的な取得が可能となるよう、平成22年4月の導入に向け、協議していくこと」と回答したことから、実質的な導入は担保されたものと判断し、具体的な取得方法等について引き続き協議していくことで整理しました。

(4)「勤務時間中において休息時間を与えること」を求めたことに対し、休息時間は「能率維持や労働安全の観点」からも必要との判断に立ち、「業務中の手すき時間を利用して、所属長の判断により適宜休息させることはできるもの」との回答により、実質休息時間は担保されたものと判断し整理しました。

(5)「基本給水準を引き上げること」を求めたことに対し、会社側は、所定内労働時間の短縮を求めたことに対する回答と同様に「少なくとも、開業当初の労働条件については運送業界における同業他社と同様の水準でスタートしていくべき」との主張をくり返しました。交渉は平行線をたどりましたが、所定内労働時間と同様、「今後、J P エクスプレスにおける事業の発展、経営状況の改善とともに、貴組合とも協議の上、労働条件の改善を図っていく」との回答を付記させたことから、今後も賃金水準の引き上げについて引き続き求めていくことに対する真摯な対応を求め、整理する判断をいたしました。

中央交渉情報持株第76号抜粋

契約社員から正社員への登用については、次号以降随時掲載していきます。

つづく

日 刊 JP 新東京	No. 1 6 7	2009年5月14日(木)
	日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部	
	03-5606-6784	内線 4353

目指せ3万人、東京総行動を展開中

J P 労組は現在、真に組合員の幸せを実現するために、30万人組織の達成を目指しています。そして、ユニオンショップ協定の締結を重要なステップと位置づけて、「職場の過半数代表機能80%確立」を合い言葉にJ P 労組加入の呼びかけが全国一斉に展開されています。

全国の取り組みに連動して東京地本では、「早期3万人組織達成」を目指して、6月の全国大会成功へ向けた第3次組織拡大集中オルグ行動を展開しています。

新東京支部では、パートナー社員（契約社員）の皆さんを中心とした今年度中に迎えた新規加入者の仲間が、あともう少しで100名！になろうとしています。引き続いて職場の組合員の皆さんの新入組合員の仲間を増やすための活動への協力をよろしくお願いします。雇用の確保、労働条件・処遇の維持・改善に向けて、同じ職場で一緒に働く未加入者の仲間の人たちへ声をかけて下さい。

“数は力”です。この間、着実に私たちの要求が実現してきています。働く者にとっては厳しさが増す状況にありますが、現在、新東京支店の正社員の9割、契約社員・パートの2割、約1,100名がJ P 労組新東京支部に結集しています。全国では、225,200名の仲間が結集しています。J P 労組に関心をお持ちの方は、J P 労組を知っていただくためのパンフレットがありますので、ぜひ読んで下さい。

未加入者の皆さん、あなたの加入を歓迎します。

雇用と就労・自立支援カンパ 集約中！

連合の取り組みです。一人100円カンパをお願いします！

日

刊

JP新東京

No.168

2009年5月15日(金)

日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部

TEL 03-5606-6784 内線 4353

「JPエクスプレス社における労働条件に関する要求書」 に対する中央交渉の大綱整理について

JP労組新東京日刊No. 168のつづき

中央交渉の到達点

(6) 契約社員から正社員への登用制度を具体的にしよう求めたのに対し、「年2回(4月、10月)」、「勤務実績が1年以上の契約社員(ただし、勤務成績が極めて優秀な場合は1年に満たなくても可)」を登用要件とし、「年齢制限は55歳を上限」、「勤務評定及び面接により正社員への登用をおこなう」など、JP労組の主張を受け入れた内容で合意に至りました。

また、「交通遮断休暇・公務休暇・服喪休暇」については有給休暇とすることで合意に至りました。

更に、評価に基づく単価アップを求めたことに対しては、「評価制度を導入することは考えていない」としながらも、「雇用契約の更新時に前雇用契約期間における勤務状況が一定要件に達したと判断できる場合、時給単価をアップすることを検討する」との回答を引き出し、実質的な昇給制度を構築させる方向付けができた等、契約社員的大幅な処遇改善をはかることができました。



3. 本部の判断

本中央交渉は、J P エクスプレスが会社発足から数年間は営業収支が赤字となることが予想されていることや、親会社である郵便事業会社と日本通運の労働条件に配慮せざるを得ないなど、非常に厳しい、難しい交渉となりました。

そのような厳しい中央交渉において、①所定内労働時間の当初提案からの一歩前進、②定期昇給制度の構築、③契約社員から正社員への登用制度の確立、④契約社員の服喪休暇等の有給化、⑤契約社員の実質的な昇給制度の導入等、一定の前進回答を引き出しました。

ただ、特に本部が改善を求めた、所定内労働時間の短縮と賃金水準の引き上げについては、「今後、J P エクスプレスにおける事業の発展、経営状況の改善とともに、貴組合とも協議の上、労働条件の改善を図っていく」との回答を付記させたものの、「開業当初の労働条件については、事業の発展のためにコスト競争力を確保する必要があることから、運送業界における同業他社と同様の水準でスタートしていくべき」との考え方を変更させることには至らず、今後の労働条件改善課題をJ P 労組として責任を背負った形で整理せざるを得ませんでした。

本部は、開業当初の労働条件としては本中央交渉を一旦整理するものの、J P エクスプレスの事業の発展と経営状況の改善とともに、組合員の労働条件改善に向けて全力をあげて今後の交渉を強化することを前提に、第2回定期全国大会において「J P エクスプレス社における労働条件に関する要求書」に対する中央交渉到達点の妥結承認を求めることといたします。

雇用と就労・自立支援カンパ 集約中！

連合の取組みです。1人100円カンパをお願いします。

日 刊 JP新東京	No. 170	2009年5月19日(火)
	日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部	
	03-5606-6784	内線 4353

窓口分会

新規加入の組合員さんの声

この半年以内にJP労組に加入してくれた、窓口分会の組合員さんの声を集めてみました。組合に入って間もない人もいますが、今の気持ちを正直に書いてもらいました。

*なぜJP労組に入ろうと思いましたか？

- ・友達が皆、JP労組に入っているから
- ・雇用が保障されると思うから
- ・興味があったから
- ・組合員の勧誘により
- ・飲み会とかがあって楽しそうと思って..
- ・勧誘されて少し興味があったので

*労働組合の最初のイメージはどういうものでしたか？

- ・イベントがたくさんある、楽しい
- ・堅苦しいイメージ
- ・ん～？、よくわかんない
- ・春闘がないイメージ(最近の労働組合全般に対し)
- ・堅いイメージ
- ・堅苦しい。面倒くさい

*JP労組に入ってイメージが変わりましたか？

- ・そのままでした
- ・優しい人たちで親切
- ・まだわからない
- ・変化なし
- ・和気あいあい楽しい
- ・少しだけ変わりました
(裏面へ続きます)

* 職場における問題点は何ですか？

- ・(回答なし)
- ・人間関係
- ・(回答なし)
- ・無駄がある。サービス面やCS面等
- ・(回答なし)
- ・賃金が安い

* JP労組に何を一番望みますか？

- ・最低賃金のUP。スキル評価の見直し(仕事に携わっていないものまで含まれている)
- ・特になし
- ・給料のUP！！
- ・強い労組
- ・賃金UP
- ・雇用の安定と賃金のアップ

* そのほか何でも気の付いたことがあれば記入して下さい

- ・(回答なし)
- ・(回答なし)
- ・(回答なし)
- ・(回答なし)
- ・組合の皆さんにとっても親切にさせていただいてありがとうございます。これからは飲み会などに積極的に参加していきたいと思えます。よろしく願いいたします
- ・(回答なし)

処遇改善へ向けて組拡活動はまだまだ続きます！

5月24日に行われる「JP労組東京フェスタ」は座席数2,471席に対し、5,748人分の申し込みがあり大反響を呼びました。このフェスタを窓口分会のレクとして取り組み、組合員、家族が参加します。終了後は、窓口分会の新規加入者(3月～5月加入者)の歓迎会をアキバの居酒屋で行います。組合員の処遇改善、格差是正、そして働きがいのある職場にするためにも、未加入者に声をかけ、働く仲間の輪を拡げる運動をすすめていきましょう。

日 刊	JP 新東京	No. 171	2008年5月20日(水)
		日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部	
		TEL 03-5606-6784	内線 4353

郵便差出箱（ポスト）に投函された 他社メール便の取り扱いについて

14日、郵便事業会社はJP労組本部に対し、郵便差出箱に投函された他社メール便の取扱いについて説明してきました。

現在、ポストには年間30万個以上の他社メール便が投函され、現場では対応に苦慮しています。現状では、ポストに投函された他社メール便については、70の統括支店（大規模支店）等に送付し、統括支店等において運送業者が引き取りに来るよう連絡をしたり、荷送人へ着払いで送付したりの処理を行っているところです。

一般の取扱量は増加の一途（現在年間30万個の投函された他社メール便を扱っている）を辿っており、コスト面や管理面からも問題となっています。

併せて個人情報等の面からも慎重に取り扱う必要があることから、本社としては、今後、全国統一した取扱いを行うとしています。

各支店における具体的取扱い方法は、ポストから他社メール便を取集した場合の作業として、取集直後に発見支店において当該メール便を分別し、次の手順で取り扱います。

- ① 荷送人に着払で送付します。
- ② ①の手順において、荷送人が受取拒絶したもの又は荷送人名が分からないものは運送業者に着払で送付します。
- ③ ②の手順で運送業者に受取拒絶されたものは発見支店で保管し、荷送人に当該メール便の受取要請又は廃棄承諾の通知文を發出します。

今後、大手運送会社には本社から説明を行い、必要に応じて支店管理者から地場の運送業者に説明を行うこととなります。

実施時期については、平成21年6月上旬を予定している(実際はもう少し遅れる)とのことです。

本部としては、これまで運送業者を基本に返還してきたメール便について荷送人を第一返送先としたことで、荷送人に対し郵便事業の品質等アピール出来るチャンスともなること、処理コストの負担が明確化できること等を踏まえ、本案件について諒承したので周知します。

…と、組合への説明がありました。

確かに、取集便で発見される誤配や受取拒否の他社メール便は数多くあります。それに対して、対策が後手になっていた点は否めませんでした。今回、対策が講じられたので、まずは諒承したいと思います。

しかし、今回、発見支店で処理する、とのことですが、要員について触れていません。現在も要員不足が指摘されているのに、他社メール便を対応できる余裕はあるのでしょうか？

また、今回の情報で示されている手順では、発見されたメール便は、まず「荷送人」に着払で送付する、となっています。荷送人は受取拒否できるので、負担にならない、と思っているのかもしれませんが、多くのお客さまは、他社メール便を誤送されたとき、受取拒否したいときの対応策が、我が社ほど手軽でないために、わが社のポストに投函してくるのではないのでしょうか。

メール便を運送している業者に、わが社の今後の対応を説明するのはもちろんですが、わが社も、他社メール便に対する取り扱いを本格実施する前に、個々のお客さまにも、同様の説明(他社のメール便をポストに投函しない)が必要だと思えます。

(文責：【猫舌】)

全国大会代議員選挙

投票中！ 22日(金) 17時まで！

日 刊	JP 新東京	No. 174	2009年5月25日(月)
		日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部	
		TEL 03-5606-6784 内線 4353	

平成21年度お中元ゆうパック

業務運行確保対策について

東京支社より、平成21年度お中元ゆうパック業務運行確保対策について説明がありました。支社は説明にあたり冒頭、本件については本社からの指示文書は例年6月に入ってから発出されるころだが、東京支社管内の各支店は要員配置を5月から計画実施することが必要であることから、全国よりも先に各支店に指示文書を送ると説明してきました。なお、今後の本社指示により不足する部分があった場合については、その時点で各支店へ指示するとしています。

〔お中元ゆうパック業務運行確保対策〕

今期の東京支社の取組方針は前年同様「品質の向上」と「コスト低減」を柱として取り組み、期間中(6/16~7/31)の取扱予想個数は引受が6,589千個(対前年比98.7%)、配達(到着)が5,833千個(対前年比97.7%)を想定しているとしています。

取扱予想個数の算出については、モバイル関係ゆうパックが増加しているものの、昨年からの引受個数が伸び悩んでおり、予想個数よりも更に減少することが考えられるとしています。

取組事項(推進要綱のポイント)は、品質の向上では ①配達希望日時の遵守、②結束の確保、③誤配達、紛失の防止、④汚損・破損等の事故防止、⑤百貨店ゆうパックの事故防止一等を取り組むと

し、配達日等の不遵守については改善されてきているため、特に誤配達防止に力を入れて取り組むとしています。

コスト低減では、①業務運行計画の早期作成、②経費の削減、③効率的な配達業務の推進、④輸送容器の確保—に取り組むとし、特に経費の削減に力を入れるとのことです。総人件費の削減として、配達委託費用については要員確保状況と前年実績と比較し削減を行うとし、この間の要員確保においては比較的期間雇用社員が集まりやすくなっており、物数減も想定されるため募集対策経費については抑えると考えているとのことです。

ゆうパックの引受・到着予想の流れとしては前年とほぼ同様の流れを想定しているとし、今期においてはカタログが2週間ほど早く出回っており、6月16日～30日までの間の引受・到着個数は前年実績を若干上回ると想定しているとのことです。

地本は、ゆうパックの取扱個数が伸び悩んでいることから、経費削減は当然必要と判断していますが、選挙郵便・株式関係郵便が出回る時期であるため、過度な人件費の削減により品質が落ちることの無いよう適正な必要要員を確保することを東京支社へ要請しました。また、社員周知については今期の取組方針の趣旨が理解できるよう丁寧に行うことを要請しました。

☆夏の支部レク決定しました!☆

支部結成後2回目のレクは「地曳き網&バーベキュー」を内容として開催いたします。概要は以下のとおりです。詳細が決まり次第、随時お知らせいたします。

- ・ 日にち：7月26日(日)
- ・ 場 所：一宮海岸(千葉県)
- ・ 集合場所：新東京支店。貸し切りバスにて7時半出発予定
- ・ 参加費：大人 2000円 子供 500円

支部夏レクのお知らせ

下記の日程で支部レクを開催いたします。

貸切バスでの「地引網 & バーベキュー」を行ないます。

組合員の皆様、またご家族のご参加をお待ちしております。

- ・ 日 程：2009年7月26日（日）
- ・ 場 所：九十九里・一宮海岸
- ・ 集合場所：新東京支店
7：30出発（予定）
- ・ 参 加 費：大人 2,000円
子供 500円

※ 詳しい内容については、現在企画中です。

決定後、日刊紙、壁新聞でお知らせいたします。

お楽しみに！！

先日より、皆さんにご協力いただきました「雇用と自立・就労支援カンパ（通称：連合トブ太カンパ）」について、5/22・17時をもって集約を行ない、地本を通じ連合へ送金をいたしましたので、お知らせいたします。

○支部合計：123、835円
皆様のご協力に感謝申し上げます

迷いに迷う

JPEX出向意向調査出される

ゆうパック職場を対象（郵便企画、業務企画含む）にJPEXに出向するかどうかの希望調査提出が5月25日までに行われた。

4月に業務内容、労働条件等の行研が開催され、その内容を基に判断を迫られることになった。

すでに日刊等で報告されているように、『これなら進んで出向したい』という条件にほど遠いものです。

労働条件、給与、諸休暇等については基本的に、JPの規定を適用する事になっている。

しかし、年間の労働時間が増え（交渉で24時間減った）、

休憩時間が少なくなった。

契約社員については、現在の年収を補償するとあるが、時給さえ明らかになっていない。

「休憩については、手空き時間を利用して休ませる」との交渉結果であるが、抽象的過ぎる。

今でも年休が取りにくい状況にあり、半分の要員になると、今まで以上に取れなくなるのが目に見えて明らかである。

サービスの例を見ると、本務者は4連続の10時間深夜勤となっている。契約社員は8時間深夜で解放日有りとなっている。

『今でも深夜勤は辛いのに、休憩時間が無いのでは体が持

たない』『一番知りたい給与単価を説明できないのはおかしい』との理由で、契約社員の希望もギリギリまで提出されなかったようだ。

正社員も、『こんな労働条件では出向したくない』というのが殆どの意見であった。

さて、意向調書の提出が終わり、『希望はどうした?』と聞くと、殆どの人が『出向は希望しないで事業会社を希望した』との返事である。

当然の結果といえる。

しかし、10月のJP EX発足までに、67名の要員を確保しなければ、業務は回らないことも現実である。

出向に当っては、「本人同意を尊重する」となっている。

これから内定に向けて、会

社側はどの様な行動を取るのか。

強制があってはならないと思うが・・・

又、最終的に67名が人選されたとして、半数以上の人が異動することになる。その数およそ70名以上。

異動する場合、新東京支店になるのか、他支店になるのかも明らかでない。この点に關しても不安をぬぐえないでいる。

本部は「JP EXの成長発展と組合員の雇用と労働条件を守る交渉を強化し、社員のモチベーションを高めることが重要との認識に立って人事、労働条件面に於ける一定の成果をあげてきた」といっているが、現場ではモチベーション

が上がっているとは言い難い。

来年の4月からは、JP EXとしての新規採用がある。

「宅配便業界の労働条件」を主張する会社側の意向に押された感のある交渉に不満が募る。

10月に向けて、深夜勤の服務、休憩休息服務線表、異動職場、要員確保のあり方等々について現場段階として細部の交渉が残っている。

支部、地本、本部が一体となり取り組みを強化して頂きたい。

その為には、ゆうパック分会も共に努力していきたいと考えている。

(ゆうパック分会投稿)

【猫舌】の戦争コラム、Q & A

5月25日(月)の午前、北朝鮮が二度目の地下核実験を行いました。今までの6カ国協議などで、北朝鮮の核開発の無力化を進めてきましたが、これで水泡に帰してしまいました。しかし、北朝鮮と完全に断絶するのは早いです。核兵器の無力化や、朝鮮半島の平和に向けて、憲法を遵守した上で協議を続けて欲しいものです。

さて、このニュースの中に「核実験の爆発規模は、観測データによると長崎原爆並み」というデータがでています。そこで、質問。



長崎型原爆って、
どれほどの威力があるの？
どれだけのモノか、イメージわからないヨ???

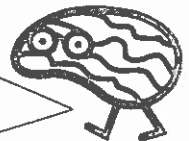
長崎は、広島に続く第二の被爆地ですが「二度目の原爆投下」「死者が広島より少ない」などの理由で、原爆の規模も小さく見積もられがちです。では、答え。

(威力はTNT火薬に換算)

長崎型(プルトニウム)原爆は22キロトン。

広島型(ウラン)原爆が12キロトンなので、

実は長崎の原爆の方が威力があったんだよ!



では、なぜ長崎の犠牲者(約10万人)は広島(約20万人)より少ないのかというと、

- ①長崎の街は山が多く、山のおかげで爆風・放射線等が減殺した。
- ②原爆投下地点が、市役所や県庁舎や港などの、いわゆる中心市街から外れていた(現在の爆心地公園や浦上天主堂付近)。

からです。それでも、長崎の原爆爆心地では、広島の爆心地以上に、地上の物や生物全てが吹き飛び、焼き尽くされたそうですから、核兵器は「兵器」の枠を飛び越えた非人道的武器であり、地上から廃棄されるような風潮が、早く世界に広まることを願います。