

「心ひとつに」を運動のキーワードに 第5回定期支部大会 「新たな郵政づくり」運動を論議

2012年8月5日、日暮里「ホテルラングウッド」において、J.P.労組新東京支部第5回定期支部大会が開催されました。

この一年間の活動を振り返り、大会代議員13名が発言、活発な議論となりました。支部運動方針の強化を確認し、密度の濃い大会となりました。各代議員による質問は、編集委員会できめ、簡略化してあります。詳しい内容は、支部・分会組合役員にお尋ねください。

質問

◎2特分会 沖縄平和学習に参加した。「平和の礎」に沖縄戦戦死者24

万人以上もの名前が刻まれ、長い年月が流れている今もなお、その数は増え続けているという現状に驚いた。戦争のことを遠い昔のことと安易に考えていたが、単なる過去という位置づけにしたままではいけないと感じた。今回

のような考え及び思索に基づく諸活動は、組合という組織にとつて、大変良い取り組みだと思う。継続して今回のような組合活動で視野を広め、更に広げていってほしいと思う。

新たな人事・給与制度に関しては、現段階で確定されている部分ばかりづらく、組合員に質問をされても、回答ができない。支部として、学習会及び研修会などを催し、私たちに情報提

供を兼ねた機会を設けてほしい。
窓口交渉などに関しては、「組合が、何をやっているのかわかりづらい」という声がある。交渉・要求・回答などの情報を機関紙等を利用して、より多くの人々へ伝えてほしい。

1・2特すべての速達を、1特の処理場で作業するといううわさがある。会社は現場の声を聞かずに施行しようとする目論みているのだろうか。アマゾンゆうメール導入時におこなった職場周知と実際の業務が大きくかけ離れているにもかかわらず、会社・支店からなにも説明がないままである。

休憩・休憩室、またロッカールームの気温は高く、業務上、また健康上に支障が出ないよう、冷房を効くように交渉してほしい。

◎1特分会 この1年間、誰でも気軽に組合の企画やレクに参加できるよう取り組んできた。去年の12月に忘年会を催し、また今年8月26日にはピアガーデンレクを開催する予定です。今まで組合活動に関わっていない方も参加できるように企画してきたことに、10名の方に加入して頂いた。組織拡大につながる事ができた。メーデーなど各種動員にも積極的に取り組み、「3・10忘れてはならない東

京大空襲」平和集会の千羽鶴作りに、女性組合員の多大なる協力があつたため、速やかに完成した。女性組合員の憩いの場として、ガールズルームは好評だったので、ぜひ今年度も企画してほしい。J.P.労組組合説明会をぜひまたやってもらいたい。広く、より多くの方々に、労働組合の意味と必要性、そして諸活動の参加や日々の業務への捉え方などを知ってもらいたい。

沖縄平和学習に参加してみて、戦争の悲惨さを学びました。沖縄那覇中郵支部の組合員を、東京大空襲平和集会に招待し、参加して頂くことによりお互いの平和意識が高められ、相互関係の推進に大変良い効果があると思う。

◎1普分会 今年8月の月給制契約社員登用において、把東エリアから初合格者が出たことに感謝申し上げます。更なる登用の推進や、支部が組合員に行っている、正社員登用1次試験対策2次試験対策・模擬面接演習は、引き続きよろしく願います。分会機能強化の具体的な取り組みとはなにか教えてほしい。
心ひとつに運動はコラム以外では、何をやっていくのか教えてほしい。義援金の使い方が、あまり周知されていないので、額面を合わせ、具体的に周

知してほしい。尖閣や北方領土問題は、どのように扱うのか。脱原発論を、賛成意見も取り入れながら脱原発の方論を見出していこう。

3・10忘れてはならない東京大空襲平和集会を退協と協力実施していきましよう。

◎2普分会 今年10月より、ゆうメイトの勤務が大幅に変更される。「事業再生には、労使が協力して」といつているにも関わらず、会社・支店サイドからの一方的なやり方は、おかしい！ 昨年、12勤を廃止して、今回は7深を廃止し、10深週4回のみと言われている。昼間は日中夜すべての勤務の指定となる。更には、辞める人(自発的退職者)を見込んで、新たに募集までしている。公正な良識ある勤務変更を求めてほしい。

業務要員政策が、不合理・めっちゃくちゃであり、しかるべき考察をしているとは到底思えない。交渉をし、会社・支店側に適正な要員政策を求めてほしい。

◎3パック分会 分会会議を2ヶ月に一度開催し、業務の問題点を集約している。オーバーナイトがなくなったが昼の当日配達で、日々、業務が圧迫さ

れ続けている。課代さんの業務量過多により、休憩さえもできない状況である。適正な業務要員政策を求めてほしい。

期間雇用社員は、全体の約8割程いるが、5年、10年以上働いている方々が大多数いる。正社員とともに日々、業務の結束を守っている。正規と非正規との業務量の格差と対価の格差とのバランスがとれていない。恒常的に契約を繰り返す非正規社員の中には、1000円の組合費が払えないという人もいるのが現状である。

赤鉄パレット問題を地本大会で発言してもらえてよかった。なぜ改善されないのか、不信感がつる。死人が出てからでは遅いのではないか。最悪の状態になるまで赤鉄を使い続けるのか。経費削減は限度にも程がある。会社側は、現場で働いている人の声にもつと耳を傾けてほしい。

スキル評価は対話時間を持つて厳正に行つてほしい。

◎窓口分会 スキルチェック評価を、現場で一緒に働いていない人が担当している。評価の厳正性に欠く。

大口業者が朝に板パレットを持ち込むが、お金は夕方。作業場が半日倉庫代わりになり現場が狭くなる。安全面

への懸念性は否めず、非常に危険！支店レベルで早急に打開策を願いたい。

◎1特分会 無期限試行実施中の集中処理は、長期間にわたり、ずっと伝3結束は出来ていない。試行をやめるか、結束可能するならば適正な要員を入れなければならぬ。対応を求めぬ。

営業成績において、個人別に名前を掲示している事自体が、コンプライアンス違反である。

みらい研は、具体的にどのように取り組んでいくのか教えてほしい。

◎2特分会 期間雇用社員から正社員に登用されました。多くの人が、JP労組の支援に感謝しています。しかし、登用の基準や方法が、毎回変わるの、戸惑いもある。正社員・月給制登用の拡大と登用のためのアドバイス支援を継続してほしい。深夜勤務導入されて8年が経った。健康面に不安を感じている。休息時間の拡大、深夜勤にかかる手当等の増額、労働時間短縮等求める。労働条件の改善は労組の責務。

7・16代々木公園脱原発集会に有志で参加した。17万人も集まり問題の広がりを感じた。支部としても原発学習会や放射能学習会などを継続してほしい。平和で安心して暮らせる社会

を作つていくために頑張りましよう。福利厚生がおろそかになっている。休息室のテレビは半分の部屋しかない。台風や地震など情報源としてテレビは必要不可欠。

現場で翌朝10時が廃止になるとうわさになっている。情報はあるのか。

◎1輸分会 1輸差立は自由年休ダメだといわれ、受理されない。今年度差立では11月3日、12月4日、3月6日の3日間しか自由年休がとれない。そのため来年度は計画年休が激増し、要員が配置できない。65才以上の再雇用はできないのか。

企画政策会議で、どの項目が解決し、どの項目が継続中なのかわかりづらい。全国大会前に全組合員対象で、支部オルグをやつてもらいたい。

今夏も節電と称して冷房が効いておらず、会社・支店側へ報告が上がっているのか分からないが、何人も具合が悪くなっている。どうにかしてほしい。有人車の走行ルールは実態にあつておらず、安全性に欠く。

旧1輸送課・旧2輸送課の交流とスキル評価の関係があるのか。やっていない分担当はスキルなしになるとうわさになっている。おかしいのではないかと

(答弁は省略します)