

「年休強要」問題、郵政ユニオンの要求で決着

給与の全額支給を勝ち取る

第一郵便課の「年休強要」問題について郵政ユニオン千葉支部は局側との交渉を続けて来ましたが、「年休ではなく当日は勤務したものと見なし一日分の給与と交通費を支払う」ことで合意しました。精算は今月の給与で行われます。

この問題は、連休の谷間の5月1日、第一郵便課で出勤してきたゆうメイトを郵便体操とミーティングが終了した直後に仕事がないことを理由に年休を取らせて帰し、まだ出勤していない人には個別に電話で年休（一部の人は承認欠勤）で休ませたものです。しかも、出勤後帰った人には交通費すら出さないという極めて理不尽なものです。

ユニオンの組合員はいるのか「年休を強制してない」と等とほっかぶりの姿勢を見せていました。管理者が「各班2名程度帰るように」と具体的に求めており事実上の指示にあたりと追及したところ「出勤後帰った人には交通費は支払う」としてきました。しかし、郵政ユニオンとしてはあくまでも「休業補償」を要求し応じなければ労基署への告発も辞さないとの強い姿勢で対応し、今回の扱いとなったものです。

今回の局側の措置は、労基法で定めている「賃金の6割以上の休業補償」を上回る点では評価しますが、今回の問題が生じた根底にはゆうメイトへの差別意識と労基法への理解不足や軽視があまりあります。仮に、本務者であれば、こうした問題は起こらなかつたはず。局側の猛省をあらためて求めます。ユニオンはこれからもゆうメイトの権利や労働条件はもちろん、不当なことには断固闘います。組合に加入し、共に闘いましょう！

新会社への雇用は当然の権利

新会社への採用が今月中に通知される予定になっています。私たちユニオンは、ゆうメイトの皆さんが新会社に雇用されるのは当然の権利だと考えています。「新会社だから採用は自由」というのが公社・新会社の言い分ですが、新会社は事実上の継続会社で会社の分割にあたりません。決して別な会社ではありません。だからこそ、本務者の雇用は法律上保障（承継）されているのです。ゆうメイトも同じ職員、区別する理由はありません。

民間では、会社分割や合併等の場合、組合員である労働者の新会社への採用については組合が交渉する権利を認められています。組合員であることを理由に採用しないのは不当労働行為だとする判決や労働委員会命令もあります。組合が雇用の保障となるのです。もともと、それらしい組合では意味がないのです。私たちが、希望する人は全て採用されると考えていますが、万一組合員が不採用となった時は不当労働行為として断固闘います。