

非正規センター・ゆい会員通信

2009年6月26日
第3号

NPO法人ゆうせい非正規労働センター

東京事務所

東京都千代田区外神田6-15-14-502

関西事務所

兵庫県姫路市西中島208-4-201

Tel&Fax 079-222-0738

非正規センター(ゆい)第2回総会 第6回ゆうメイト全国交流会

11月15日(日)開催

開催地 大阪(会場未定)

講師：鴨桃代さん(「全国ユニオン」代表)

NPO法人ゆうせい非正規労働センターの「第2回総会」及び「第6回ゆうメイト全国交流会」を09年11月15日(日)に開催することになりました。講師には全国ユニオン代表の鴨桃代さんをお願いしております。

例年通り大阪の開催となりますが、会場は未定で別途、連絡します。

第2回総会に向けての「第3回事務局会議」を9月6日(日)14時から大阪で開催し、総会議案及び今後の活動についてまとめることとなります。全国各地域の代表者の方の出席をお願いします。

なお、非正規センター(ゆい)の活動等について御意見・問題提起等をお寄せください。

※「定款」では非正規センター(ゆい)の年度は9月末までとなっておりますが、ゆうメイト全国交流会と同時開催とするため11月15日開催としています。

『萩原君を支える会第2回総会』が開催されました

岡山支店期間雇用社員・萩原和也さんの極めて不当な「雇止め」撤回を求め、岡山支店の仲間を中心として結成され、現在解雇撤回を求めて裁判闘争を闘っている「萩原君を支える会」の第2回総会が2009年6月7日に岡山国際交流センターで開催されました。

総会は、1年間の会の活動報告、これからの闘う方針が提起され、参加者全員で方針等が確認された後、裁判を共に闘っておられる奥津亘弁護士より、萩原裁判の経過と意義等が報告され、奥津弁護士は、会社は、契約期間が終了したから当然に「雇止め」と主張しているが、萩原さんは反復継続して雇用されてきており、これまでの裁判判例から見ても、会社主張はまったく破綻していることを具体的裁判例を含めて提起されました。

第2部としては、非正規センター(ゆい)の稲岡から「ゆうメイトの置かれている現状と今後の課題」と題して、現在のゆうメイトの現状と透明性のある賃金及び

登用制度の必要性等について提起しました。

次に、広島労働安全センターの土屋信三さんから、「交通事故は、確率論的に起こる。同様に、労災事故も確率的に起こる。決して、個々人の意識の問題、マナーの問題が原因ではない」と具体的事例を踏まえて提起され、会社が交通事故を萩原さんの一方的な責任にしていることの問題点を鋭く追及されました。

会の最後には、裁判を闘う萩原さんが、今までの裁判闘争支援に対するお礼とともに、今後とも雇止め撤回に向け断固闘う決意を述べ、総会は終了しました。

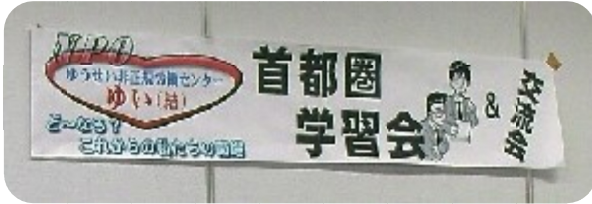
☆萩原裁判証人尋問が始まります

9月11日 会社側証人
9月25日 原告側証人
岡山地裁 13時30分

首都圏ゆうメイト学習・交流会開催

非正規センター(ゆい)は、2009年6月14日(日)に東京・関東の期間雇用社員を中心に「首都圏学習会」を開催しました。今後とも、学習会を継続していくことを確認しています。

報告：非正規センター(ゆい) 監事 下見徳章



6月14日(日)、「非正規センター・ゆい」の首都圏学習会を開催しました。

第1回目ということもあり控えめな人数の会議室を予約していたところ、結局かなり窮屈な思いを皆さんにさせてしまい申し訳なく思っています。

20名の会議室に全体で23名、内非正規社員17名の参集でした。

会はず「ゆい」発行の「職場の権利ブック(1)」を下敷きに、非正規労働者の労働契約の基になっている「パート労働法」のポイントや休暇・賃金のことなど基本的な権利関係の整理を理事の椿さんの方から報告して頂きました。具体的な事例などをひもときながらの丁寧な報告の後、会場からの質問を受けていきました。

参加者からの質問で、「これまでは非番の日に年休を入れていたのですが、この6月からはそれはできないと管理者から言われた。法律が変わったのでしょうか。」との質問には、みんな頭をかしげます。当事者としては、周りの仕事に差し支えないよう、その職場では皆非番の日に年休を入れていたとのこと。もちろんそれは年休取得の趣旨に反する取り扱いで、たぶん支社あたりから改善指導が出て通常の手続きをするようになったのではないかと。実は現場では今でもこのような非常識な事例が全国で蔓延しているのではないかとの思いです。

勤務の担務指定や賃金に関する不透明な取り扱い事例がその他にもいくつか報告された後10分ほどの休憩。ところがロビーではその続きの話であちこちで花が咲いていました。

休憩の後、第2部として、JPEX関係の現状報告を郵政ユニオン本部交渉部長の山岸さんの方から受けました。この間組合として交渉してきた中で明らかになってきた詳細を、急遽準備して頂いた資料を皆さんに配布した上で、具体的な職場の現場に合わせ

た形で説明をして頂きました。すでに5月25日に締め切りとなった意向確認書提出、にもかかわらず現場には労働条件や勤務地などの詳細な中身が提示されなかった問題点。支店内では6月に入っても「面接」も行われているというのに、メッシュと言われる具体的な配達地域さえよく分からないといった現状。

そして一番の問題は、自分の職場はどうなるのか、雇用は保障されるのかということ。ある職場では150人近い期間雇用社員の内10数名しかJPEXに移れないと周知されたところもあるとの報告も出されました。

山岸さんの報告では、会社側からは雇い止めはしないとの確約は得られていない。しかし、配置換えや労働時間の調整などによって雇用確保の努力は行うとの回答。ユニオンとしてはすでにこの春闘時にJPEX問題を含めたストライキ権を確立しており、今後も期間雇用社員の雇用確保に向けて全力で対応していきたいとの表明がありました。



会はその後皆さんからいくつか職場報告を頂くことになっていましたが、すでに予定時間も過ぎ、この続きは場所を変えて潤滑油を入れながらということに。

2次会には15名が参加して頂き、職場のうっぴん花盛り。一部には政治談義まで飛び出して時間を忘れるほどの会となってしまいました。

今後もこのような会を続けていこう、皆さんからの激励を受けて、また皆さんと一緒に次回の会を企画していきたいと思えます。

JPEXで「雇止め」の不安拡大!

岡山支店期間雇用社員(橋)

JPEXの本格的な実施まで、後3ヶ月となりました。それに伴い各地で雇い止め事案が連発しているようです。

JPEXの発足の時の取り決めとして、現在の雇用を確実に守るというのがあったはずですが、現状を見るとそれがいかに虚構であったかというのが見て取れます。それは特にペリカン由来支店が受け持つエリアにおいて顕著に現れており、事業会社では小包部門がなくなるので辞めてペリカン由来支店に行ってくれというのは、実は何ら雇用の保障があるわけではありません。

また労働条件の大幅な切り下げも行われており、出向扱いで行く正規職員と異なり、非正規労働者にとっては様々なデメリットが発生します。賞与はなくなりセールスドライバー(SD)には歩合給を導入。しかもその歩合給の仕組みすら、いまだに一般公開されていない状況です。

このように情報の明かされていない、また労働条件を一方的に切り下げるような職場を許してもいい

ものでしょうか?

統合に関して、非正規労働者には全くメリットはないように思われ、これは統合に名を借りた大幅な人員整理と労働条件の切り下げに他ならないと私は考えます。

(長時間労働のJPEX)

JPEXにおける契約社員(非正規雇用労働者)の年間労働時間について、当初2080時間の予定を2056時間に減らしたとしています。

しかし、日本の働き過ぎが国際的にも問題となり、国は1800時間を目標として指導を進め、基本的には目標に近づいたとしています。

にもかかわらず、2056時間とはかなりの労働強化です。

さらに、年間収入は現在の時給制契約社員賃金を保障するとしていますが、労働時間総体から見ると、賃下げとも言えます。

今後の正社員登用人数等

09春闘において、会社からの各労組に対する要求回答が出され、08年度における正社員及び月給制契約社員への登用人数等が明らかになってきています。

郵政労働者ユニオンが出されています、交渉報告から抜粋して掲載します。

☆時給制契約社員平均時給
(グループ会社全社平均)

990円

※雇用時間は平均8時間はなく、かなり少なくなるが、8時間雇用で年間1,800時間としても

⇒年収 1,782,000円

文字通りワーキングプア

☆09年度登用予定人数

- ・月給制契約社員から正社員
 - 事業会社 2,000人
 - 局会社 200人

・時給制契約社員(パートタイマー)

から月給制契約社員

事業会社 2,000人

局会社 1,400人

☆08年度登用人数

・事業会社 月給制契約社員登用 5,800人

・局会社 " 2,200人

☆月給制契約社員賃上げ 2,000円

☆時給制契約社員(パートタイマー)の

時給アップなし

☆ゆうちょ銀行・かんぽ生命

月給制契約社員・正社員登用

→予定人数はない。

→必要に応じて登用

☆新規採用(いわゆる「新卒採用」)予定

事業会社 1,500人 局会社 2,000人

郵政グループ各会社

2009年10月1日実施予定

時給制契約社員の給与制度改定を提示

郵政グループ各会社は、4月28日付けで「時給制約社員等の給与制度改正」を提示し、6月23日付けで改正提示を行ってきました。

この「改正」は、「基本給の水準は、現状では約5割の社員の基本給が下限額となっている」ことを一定是正することを理由とし、以下のように改正するとしています。

しかし、改正とは名ばかりで、基本給と職務加算額の合計が改正された地域別最賃額に20円上回っていた場合は最賃アップにもかかわらず時給はアップしないことを正当化するものとなっています。

《改定内容》

1, 現在の4地区区分(特、甲、乙、丙)を都道府県区分に変更し都道府県別、地域別(同一都道府県内で現在の職務加算額の下限額に差がある場合)及び業務別に基本給の下限額を定め、下限額以上の額で所属長が基本給を決定する。

2, 基本給の下限額の設定は、地域最賃(10円単位に切り上げ)に現在の職務加算額の下限額を加えた額に更に20円を加えた額とする。

基本給の上限額の設定は行わない。

3, 地域最賃の改定が行われたときは、改定額に相当する額(改定前後の地域最賃を10円単位に切り上げた額の差額)だけ基本給の下限額を引き上げる。

4, 基本給の下限額の引き上げを行ったときは、基本給の下限額を下回る社員の基本給に限り引き上げを行う。

5, 現在の基本給の下限額(現在の地域別基準額に職務加算額の下限額を加えた額)が、前記2により設定した基本給の下限額を上回るときは、現在の基本給の下限額を下限額とする経過措置を設ける。

6, 上記改正に伴う加算給制度の見直しは行わない。

【例 郵便外務8時間雇用 職務加算額「通集配・混合I」 職務加算額の最低額は現行通り で計算】

《東京の場合 職務加算額が様々であるが330円適用支店で計算》

・現在 地域別基準額 770円 職務加算額 330円 合計(基本給) 1,100円

・10月1日改正での下限額

地域別基準額 770円 職務加算額 130円 + 20円 基本給 920円

※10月1日からの改定により基本給は下がるが経過措置で現行のI, 1,100円となる。

・次回の最賃見直しで東京が50円アップし820円になった場合の下限額

地域別基準額 820円 職務加算額 130円 + 20円 基本給 970円

※次回で50円の最賃引上げがあっても現行時給の引き上げにはならない。

《大阪の場合 大阪の場合は現在も職務加算額の最低額が適用されている(特、甲)130円》

・現在 地域別基準額 770円 職務加算額 130円 合計(基本給) 900円

・10月1日改正での下限額

地域別基準額 750円 職務加算額 130円 + 20円 基本給 900円

※10月の見直しで基本給900円となるが、現行と同じで時給アップにならない(現行通り)

・次回から地域最賃に連動しその見直し金額分が時給アップとなる。

《現在郵政での最低地域別基準額より地域最賃が下回る場合 丙地(660円)を下回る場合》

・青森、岩手、秋田、山形、鳥取、島根、高知、九州全県は地域最賃が630円(端数は10円単位に切上)

・現在 地域別基準額 660円 職務加算額 80円 合計(基本給) 740円

・10月1日改定での下限額

地域別基準額 630円 職務加算額 80円 + 20円 基本給 730円

※現在の郵政の最低額が地域最賃を上回っている場合、10月からの見直しにともない20円プラスされても時給アップとならない。次回に20円最賃アップとなった場合に、現行より10円アップとなる。