

JP労組 (日本郵政グループ労働組合)

書記長 安達 正美 氏



- ・「生活を守るための物価上昇を上回る賃金改善等」を掲げて交渉し、民営化以降、最高額の引き上げにつながった。
- ・法定より前倒して子の看護休暇の拡充や介護部分休業の取得上限延長など、安心して働き続けられるための環境整備も前進した。

1. 2024春闘方針のポイント

— 2024春闘方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

生活コストが高騰する中、働く者の生活水準の低下と将来不安は増大しており、組合員の生活にも大きな影響を与えている。組織内で実施した「組合員生活実態等調査」では、相対的に賃金水準の低い一般職コース(正社員)や若年層の組合員を中心に、賃金水準に対する将来不安が高まっており、また、組合員の生活程度感は昨年と比べて「変わらない」が6割弱を占め、「苦しくなった」は21年調査以降、徐々に増加しており、3割超に及ぶ結果であった。昨年の23春闘において、JP労組は結成以来最高となる賃上げを実現したものの、この調査結果からは、実質賃金が物価上昇に追いついていない生活実態が浮き彫りとなり、また、毎年春闘時に行っている署名(24春闘は約36万筆を集めた)の一言欄においても、生活の厳しさがうかがわれる内容が目立った。

このような背景を踏まえ、24春闘では、組合員の生活実態の実質改善につながるよう、雇用形態にかかわらず、全組合員の賃金改善に強くこだわった。そして、賃金改善を通じて、賃金・物価が安定的に上昇する社会への転換をはかることができるよう、労働組合としての社会的責任を果たすことを意識し、取り組みを展開した。

要求の大きな柱は、①生活を守るための物価上昇を上回る賃金改善等、②事業を持続させていくための持続的な労働力確保等、③安心して働き続けることができるようにするための環境整備等の3本とした。①は後述(2.賃金関係)を参照いただきたい。②は、郵政グループは人的依存度が高いことから、経済要求に並ぶ最重点項目として位置づけ、採用や正社員登用の積み上げといった人材の確保、キャリア形成を支援する仕組みづくり、70歳雇用の制度創設などを掲げた。③は、すべての社員が多様性を認め合い、尊重しあえる組織風土の醸成に向けた職場づくり、女性活躍を視野に入れ、キャリアアップに臨める環境整備、育児介護等、各種制度を使いやすい仕組みを求めた。労働時間の短縮に向けては、現行の1日の所定労働時間を8時間から7時間45分への要求を掲げた。

また、JP労組では、組合員の「こうありたい」を実現するために2023年10月より「将来ビジョン」の検討を始めている。これは、日本郵政グループで将来にわたって長く安心して働き、生活し続けていけることを目指して、労働組合が主体的に策定

していこうと、くらし、働き方、職場(環境)、処遇・労働条件という4つの視点で組合員の「こうありたい」「こうあるべき」という夢や希望を集約し、組織内討議を進めてきた。そして、この取り組みは、格差是正をはかり同一労働同一賃金につなげていく取り組みでもある。24春闘方針は、この将来ビジョンのめざす姿等を視野におきつつ、策定したものである。

2. 賃金関係

1) 賃金の引き上げ

— 現時点での結果や経過、評価についてお聞かせください。

連合方針に基づき、定期昇給2%相当分の完全実施と基準内賃金3%以上の賃金引き上げとして、一人平均10,000円を要求した。ベアの配分方法については、全組合員に配分した上で、一般職コースと新規採用者をはじめとした若年層等に傾斜配分を行うよう求めた。

交渉においては、経営状況や今後の見通しの厳しさから、労使の主張は平行線をたどったものの、精力的な交渉を積み重ねた結果、最終的に「トータル4.0%の賃金改善を行う」との回答を引き出した。定期昇給の完全実施(基準内賃金2.0%相当)に加え、正社員の賃金改善として一人平均5,100円(全社員1人2,900円(基本賃金2,800円)の改善、残りの原資で一般職コースと若年層に傾斜配分)の賃上げとなり、23春闘を上回る、民営化以降、最高の引き上げ額となった。また、新卒初任賃金についても、2年連続で10,000円以上の改善となった。このほか、非正規雇用で働く仲間も含む全社員を対象として15,000円の特別一時金の支給を判断させた。この結果は、グループを取り巻く環境の厳しさを踏まえると、ギリギリの回答と受け止めている。

2) 格差是正の取り組み

— 24春闘での取り組みについて、結果や課題をお聞かせください。

郵政グループ主要四社(日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命)では、民営分社化前より非正規化施策等が進められたため、非正規雇用で働く仲間は、いまや全社員の半数相当を占め、事業を支える貴重な存在となっている。JP労組は、組織結成以来、これまで組織化を進めながら、非正規雇用で働く仲間の雇用の安定と処遇改善に取り組んできた。なかでも、民営化以降、正社員登用制度とその要件緩和等により、のべ5万人超を登用してきたという実績がある。また、直近の取り組みでは、アソシエイト社員(無期雇用契約に

転換した社員)への扶養手当新設(2020年)や有給の病気休暇新設(2022年)、無期転換時期の早期化(2022年)のほか、非正規雇用で働く仲間等に対する夏期冬期休暇新設(2023年)等、処遇の再構成をはかりつつ、郵政グループで働く社員全体の底上げを行ってきた。

24春闘において、非正規雇用で働く仲間の賃金の引き上げについては正社員と同様の方針を掲げ、月給制契約社員については、正社員と同額5,100円の賃金改善をはかることができた。また、時給制契約社員については、年2回の評価にもとづく時給単価の引上げに加え、ここ数年の最低賃金の引き上げが続く中で、さらなる積み上げはできなかったものの、前述のとおり、特別一時金の支給を引き出すことができた。

この間の春闘を通じて、格差是正に対する取り組みは前進しているものの、一時金や退職手当等、正規雇用と非正規雇用との間、無期雇用同士、あるいは正社員同士の間においても依然として処遇格差がみられ、必ずしも同一労働同一賃金の実現できているとは言えない状況にあり、引き続き組合員の生活を守り続けていくための方策を検討し、取り組みを進めていく。

3.「労務費の適切な転嫁のための価格交渉」に関する取り組み

—24闘争での取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

JP労組では、20春闘以降、「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」等に則って関連する取り組みを進めてきた。しかし、中小企業庁の「価格交渉促進月間フォローアップ調査」(2022年9月)において、日本郵便は価格転嫁の状況で「最低評価」となった。労組として強い問題意識をもち、23春闘では、グループ各社が適切な対応を行うことは当然のこと、ホールディングスである日本郵政に対し、グループ各社に適切な指導を行うことを強く求め、協力会社等との価格見直しや提供するサービスの料金値上げについても整理をはかってきた。

また、子会社の日本郵便輸送に対しては、輸送業務の元請企業として労働力および輸送力確保に万全を期すよう求め、運賃改正による再委託契約の改善がはかられた。その一方で、物価上昇に見合った賃金改善とはなっていないことから、24春闘においては、一般取引会社を含めた運送契約について、日本郵便および日本郵便輸送に対し労務費をはじめ適正な価格転嫁の実現に向けた対応を求めて取り組みを進めた。

4.働き方の改善に向けた取り組み

—結果や経過に対する評価についてお聞かせください。

育児・介護等にかかる各種制度については、人財の確保・定着をはかるうえで重要なテーマであると考えている。これまでの春闘等を通じて、法定を上回る仕組み等を構築してきたが、24春闘においても交渉を進め、改善をはかることができた。ここでは主な改正内容を紹介する。

1)子の看護休暇の拡充

改正育児・介護休業法施行に先行して本年5月から、現行の「小学校就学に達する前」までから、「小学校3年生終了時」までに拡充した。あわせて、無期労働契約に転換したアソシエイト社員については、従来無給としていたが、有給とし、正社員との格差の是正をはかることができた。

2)介護部分休業の拡充

改正法に先行して、介護の必要性に直面した労働者が申し出をした場合に事業主から両立支援制度等の個別周知を義務化した。さらに、仕事と介護の両立を支援する制度の拡充として、介護部分休業の取得可能期間を現行の3年から5年に延長した。

3)カムバック採用制度(再採用制度)、リファラル採用制度の創設

即戦力人財の獲得および人手不足解消のため、現行の妊娠、出産、育児・介護、がん治療、私傷病休職期間満了による退職者に対する再採用制度を見直し、自己都合退職を含むすべての退職者を対象とした「カムバック採用制度」を創設した。また、社員が人財を会社に紹介して採用に至った場合「社員紹介手当」を支給する「リファラル制度」を創設した。

4)定期健康診断・人間ドック検診に関連する取り組み

定期健康診断における血液検査の全社員への実施と、人間ドック検診の助成対象を現在35歳以上50歳未満の奇数年数、50歳以上としていた現行の運用を35歳以上はすべて毎年人間ドックの助成を行うことで整理をはかった。

5.今後の展望

—2025春闘の構想および展望についてお聞かせください。

23・24春闘で着実にベアは積み上げてきたものの、外部からの人財をひきつける結果を引き出すまでには至っていない。当面、物価高は続くことが想定されており、加えて、エネルギー価格等の激変緩和措置も段階的に縮小されていくことからすれば、25春闘でも継続的な賃上げが不可欠である。また、組織内における格差是正を継続していく上でも原資の獲得が必須である。就職先として選ばれる企業であるためにも、初任賃金の引上げ、若年層の賃金改善は必須であり、25春闘においても、会社に原資の上積みを求めていく。

さらに、24春闘交渉を通じて、日本郵政グループの経営が想定より悪化している状況とともに、労働力確保の困難性がますます高まっている状況が表面化した。雇用と労働条件を守るためにも、早急に時代の変化にあわせた業務・営業体制を再構築し、収益性を高めていく必要があり、労働組合が能動的に組合員の働き方を変化させていくことを前提に、事業の持続性の確保を追求していく取り組みにも通年的な取り組みとして同時並行して推し進めていく。

JP労組(日本郵政グループ労働組合):JP労組は日本郵政グループ関連企業(郵便・物流事業、郵便局窓口事業、銀行業、生命保険業、不動産事業ほか)で働く仲間が構成され、全国で約22万人の仲間が加入しており、単一の労働組合としては国内最大の組織。希望に満ちあふれた事業と労働組合を創造し、組合員の生活の向上と公正な社会づくりに貢献するために、全国の仲間が力を合わせて活動を行っている。

安達 正美(あだち・まさみ)氏

1982年郵便局採用。2007年10月1日郵政民営化がスタートしJP労組を結成。2007年東京地方本部執行委員をスタートに、2013年中央執行委員、2017年東京地方本部執行委員長を歴任。2021年より現職。

(インタビュー日 2024年5月23日)