

「2018年4月1日以降の賃金引上げ等に関する 要求書」に対する回答に関わる要求書

標記の要求書に関する交渉は、3月27日の第8回賃金交渉をもって対立として終了し、4月19日、窓口において、組合要求と回答には大きな隔たりがあり、組合として万全の了解とするものではないが、対立点については改めて要求書を提出することで組合の立場を表明することとし、春闘要求書としてはひとまず「整理」とすることを確認したところです。

この確認に基づいて、標記要求書に関する交渉の中で明らかにしてきた対立する部分に関連して、改めて以下の通り要求するので回答願いたい。

記

- 1 一般職における住居手当の廃止が提案されている。提案に当たって、転居転勤がないことの原因で地域基幹職と比較し、一般職は住居費負担の度合いが少ないとの判断が示されているが、住居そのものに関する費用負担は一般職、地域基幹職の別なく同等であり、転居費負担と住居費負担を混同している。さらに、一般職社員の現下における受給状況が限定されていることも根拠として挙げられているが、将来の労働力政策・社員構成を勘案すれば矛盾があると考えられる。廃止提案は撤回すること
- 2 寒冷地手当、及び隔遠地手当の圧縮・削減が提案されている。これらの手当は地域の特殊性を反映した生活給である。また、各地域での有為な人材確保の上からも維持されるべきものと考えられる。提案は撤回すること
- 3 正社員の年末年始勤務手当のうち、年末勤務手当の廃止が提案されている。年末は通常営業であり、他業種においても同様であることを根拠としているが、医療、金融関係など、年末期を通常営業としている他業種でも手当は支給されており、郵政グループの事業の特殊性を自ら放棄した方策であるといわざるを得ない。正社員の年末勤務手当の廃止は行わないこと
- 4 正社員の年休発給日数について、新たに見直し提案がされている。会社は根拠として3年間での離職率が高いこと、貢献度等を挙げているが、なぜ3年間での離職率が高いのか、貢献度を何で測るのか、その基準を示すこともないまま一定の根拠とすることは不当と考える。さらには他の民間企業の低位の基準に合わせるのではなく、提案の実施を見直し、従来どおり、初年度より20日発給とすること
- 5 期間雇用社員等について夏期・冬期休暇が新たに提案されているが、付与対象はアソシエイト社員のみであり、日数の点でも、3日付与である正社員との間に格差を設ける1日みの付与とされている。有期の期間雇用社員も支給対象とするとともに付与日数について正社員と同様、3日とすること
- 6 期間雇用社員等における病気休暇について、新たな提案が行われているが、無給の扱いとされている。安心・安定した労働環境の確保のため、正社員と同様、有給とすること

- 7 期間雇用社員等の休暇取得促進について、法改正に伴う新たな取得ルールの見直しの検討が提案されている。郵政ユニオンはかねてより、期間雇用社員等の年次有給休暇について計画的な付与制度を要求してきたところであり、今春闘での会社回答を積極的に受け止め、交渉の中で了解事項としてきたところであるが、法改正に準じるとしても、適用に当たってはあくまで本人希望及び同意を基本とし、ルール改正の組合提案に当たっては協議を優先すること

- 8 女性の就業が進むなど社会の実情が変化しているとして、扶養手当のうち、配偶者に係る手当のあり方について、検討が提案されている。女性の就業進行には様々な要因があり、多面的な検討が必要であることから、一方的な手当の削減とならない方向性による検討とすること。また経労委報告は「子育て世代への経済的支援」を挙げており、その観点からの検討も併せて行うこと

以上