

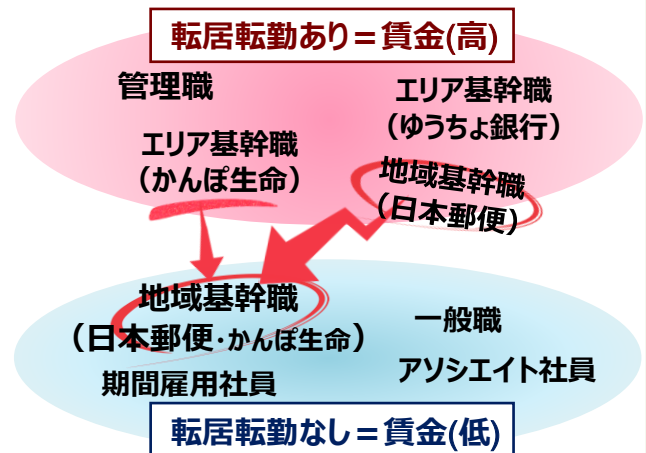
拡がる低賃金化の波

2014年に「新人事・給与制度」として(新)一般職の職種が導入されたとき、その賃金レベルを低く抑える理由として「転居を伴う転勤がない」という条件がありました。他企業では地域限定職と称される制度であり、一般的な正社員に対して文字通り転居が無いことが最も大きな違いです。そして、その代わりとして基本給が低く抑えられ、賞与が無い(低い)など、処遇面で差が設けられていることが特徴です。

今回の人事給与制度の見直しでは、この「転居を伴う転勤がない」という条件の適用範囲を「転居転勤なしコース」を新設して拡大し、それに伴って基本給、手当、賞与などに差を設けようとしています。

とくに日本郵便社員は、全員が「転居転勤なしコース」に移行することになり、地域基幹職は移行時に基本給が 14,000 円引下げられ、住居手当も支給されなくなります。

郵便事業の現場を支える労働者の多くは、非正規社員や、一般職、地域基幹職1級・2級の社員です。「頑張った者が報われる制度を」と言うのであれば、現場で汗を流す社員をただ転居しないで良いからという理由だけで処遇を引き下げることが、果たして許されることなのでしょうか？



郵政ユニオンの主張

(二部抜粋)

- I. 範囲給の導入により基本給の上限下限が設定されるが、財源イーブンの制度見直しであることから、基本賃金の上限が引下げられている。基本賃金については、財源として会社持ち出しを行い、現行の水準を維持すること
- II. 範囲給の上限に達した場合、以後査定昇給においてプラス査定となっても昇給しなくなる。社員のモチベーション維持のためにも、範囲給の上限引上げおよび手当等の拡充をすること
- III. 転居転勤の有無によって賃金に格差を設け、制度移行時に転居転勤なしコースの基本給を引下げることは許容できない。また、住居手当は従来通りの支給とし、退職ポイントの減額も行わないこと
- IV. 職務給の導入には、評価制度の公平性と公正性が欠かせない。どのような評価制度にするのか明らかにすること
- V. 業績手当の廃止は、大幅な減収に直結することから受け入れることはできない
- VI. 会社提案では、非正規社員の処遇についてほとんど触れられていない。制度見直しに伴い、非正規社員の処遇について、どのように考えているのかを明らかにすること。また、扶養手当の見直しは、アソシエイト社員にとってマイナス面が大きすぎることから、再検討すること

事業を支える社員へ還元せよ

今回の人事給与制度見直しを行う理由として、会社は郵政事業を取り巻く環境の厳しさを挙げながら、競合他社との競争を勝ち抜くためには多様な人材が活躍できる制度が必要であるとしています。

そうであるならば、人的資源への投資が不可欠です。しかし、会社提案では財源イーブン、すなわち労働分配率を上げることなく、これを実現しようとしています。それは、「頑張った者」を「昇職した者」に限定し、「現場で汗を流す中間層」を「頑張っていない者」として処遇を引下げることに他なりません。

また、金融 2 社や不動産事業などの儲かる事業と、ユニバーサルサービスを維持するという儲けの出にくい郵便事業を切り離し、それぞれの事業で処遇に格差を設けようとしています。

しかし、金融 2 社も不動産事業も、通信のユニバーサルサービスというネットワークの上に築かれた事業であり、そのネットワークに依拠した事業展開を行いながら、処遇に関してのみ切り分けることは公平性を欠くものと言わざるを得ません。

私たち郵政ユニオンは、国民の財産であるユニバーサルサービスを維持するために汗を流すすべての労働者の処遇を改善し、安心して働ける職場をめざして活動しています。

私たち労働者が一緒に声を上げれば変えられます。今こそ、あきらめずに声を上げましょう！

郵政ユニオンは、不利益変更を認めず、社員のくらしと働く権利を守るためにたたかいます。