

仲間と競争すれば、弱い立場の入り口が閉ざる。

期間雇用社員は、期間満了時の再雇用が保証されない。

会社が、社員を育て、社員が会社に貢献する。

「正社員」の定義は、労働時間や給与などによって決まる。

# 「中央交渉速報」 19春闘報告 NO. 3

## 第4回賃金交渉を開催

### 扶養手当、正社員登用試験、一般職初任給算定基準 などで会社の「考え方」が示される

# 未来



全労協・郵政産業労働者  
ユニオン長崎中郵支部  
機関紙・「みらい」  
NO. 3939  
19年3月15日(金)  
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。  
朝晩と昼間の寒暖差が大  
きい日が続いています。体  
調を壊さないように気を付  
けましょう。

3月11日、郵政ユニオ  
ン中央本部は日本郵政グル  
ープ4社と第4回交渉を開  
催しました。6日の第3回  
交渉で会社は大枠としての  
春闘回答に対する考え方を  
示しましたが、今回は一般  
職の処遇改善、正社員登用  
試験のあり方、扶養手当の  
見直し等について、現段階  
での検討状況を示してきま  
した。

本部からはまず、「ベア実  
施は厳しい」とする会社に  
対し、3年連続のベアゼロ  
は社会情勢からも許されな  
い、との組合の基本的な立  
場を表明し、質疑と主張を  
行いました。  
会社から示された「考え  
方」に対して、本部は以下  
の主張と反論を行いました。  
抜粋して掲載します。

#### ● 組合の主張

● 一般職登用者への初任給  
算定見直しは一定の評価  
ができるが、新  
規採用者が対象になっ  
ておらず置き去りにするも  
のだ。ベアの実施に踏み  
込まなければ真のモチベ  
ーション改善にならず、  
労働力確保にもつながら

#### 第4回交渉で明らかにされた会社の考え方

##### ● 一般職（登用者）における初任給算定基準について

- 一般職の登用者についてモチベーション維持のためにも改善をおこなう。
- 期間雇用社員として勤務した期間の前歴換算を現行90%から95%に引き上げる。
- 初任給算定時の上限号俸を100号俸としているが、これを撤廃する。



● 正社員登用試験のあり方  
については、自己啓発講  
座は自己負担ではないの  
か？総合的に判断するの  
いうが、誰が判断するの  
ない、と批判。

##### ● 登用試験の方法の見直しについて

- Web 試験制度は適正と考えており引き続き実施するが、優秀な人材の流出は本意ではなく、登用試験の緩和策として1次適性試験の免除規定を定める。
- 1次試験を過去2回合格した人について、翌年以降2年間、1次審査を免除する。
- 過去2回以上受験したことがある人のうち、直近2回のスキル評価が「A 習熟度あり」でなおかつ会社が設ける自己啓発講座の受講状況、日々の業務遂行能力、業務の特殊性に応じた資格取得状況等を総合的に勘案して適当と認める人について、1次審査を免除する。

● 扶養手当見直しについて  
本部は「子に対する増額  
という方向性は理解する  
が、配偶者部分の半額は  
影響が大きく受け入れら

か？などの議論を展開。  
会社は採用過程において  
「一定のハードルは事前  
提である。会社としては  
踏み込んだ策と考えてい  
る」と発言。

##### ● 扶養手当の見直しについて

- 扶養手当構成の見直し  
女性の社会進出が進み、配偶者手当は廃止が原則と考えるが、就労できない状況もあることから、配偶者手当を半額とし、その原資をもって子に対する扶養手当を増額。
- 男性優遇措置の廃止  
男女雇用機会均等法の施行に伴い、男性優遇となっている規定（給与手続き一3）を廃止し、扶養手当を支給しない。
- 非正規社員に対して、対象をアソシエイト社員に限り支給を検討する。

れない。また非正規社員  
に対する扶養手当をアソ  
シエイト社員に限定する  
ことにも同意できない。  
全ての非正規社員に支給  
する事を強く主張した。



##### ● 65歳定年制の実施について

労働力を安定的に確保するため、社会的動向を見極めつつ、65歳定年制を行う。

期間雇用パート労働者の皆さん！ 困りごとは職場の郵政ユニオンへご相談を。

1 集-御手洗, 2 集-向井, 3 集-山田, 郵便-山口, ゆうちょ銀-上筋, 他支部・分会の役員へ。