

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. 4238
22年4月1日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

「3年でアシエイト社員、2年で希望する社員の正社員登用」への検討を強く求める

おはようございます。

22春闘は、日本郵政グループが黒字の通期業績予想をする中での交渉でした。

にもかかわらず会社は、「厳しい経営環境、「足元もおぼつかない」「将来展望も見通せない」危険な経営状況と言いつつ、「7年連続のベアゼロ」、「年間一時金4.3月」「均等待遇要求に応えない」など、社員の期待を大きく裏切るものでした。

会社から「2年以上にも及ぶコロナ禍においてエッセンシャルワーカーとして頑張っている社員に報いることが必要である」との回答がありましたが、こうした考え方を持っているのであるならば、コロナ禍でこそ賃金引上げで社員の奮闘に応える必要があったはずで

日本郵政グループの経営状況は、2018年から2021年のグループ連結の3月期決算は、黒字経営であり、2022年3月期通期業績予想でも黒字を想定しています。また、株主に対しても配当予想を修正することもなく事業運営されており、非常に優良であることは間違いありません。

「将来的に厳しくなることが想定される」からベア要求に応えることが

日本郵便(株)の従業員数・非正規社員比率

	2016年3月末	2018年3月末	2020年3月末
正社員数	195,242	192,889	194,842
非正規社員数	193,329	191,853	178,259
非正規社員比率	49.8	49.9	47.8
新卒採用者数	4,815	3,790	3,768
中途採用数	590	1,085	83

非正規社員数は、各年度3月期の雇用実績であり、あたま数の人数

できないと言いますが、働く社員にベアや年間一時金に比べてこそ、安定的な経営の維持と安定的な労働力確保につながるべきであり、正規・非正規社員すべてに対しベアという形での賃上げ回答を得たかった。極めて遺憾ざるを得ません。

日本郵便の正社員登用数及び新卒採用数(2019年度~22年度(予定))

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
登用数	3,612	3,302	2,756	3,000程度
新卒採用数	4,014	3,768	1,392	1,150程度



- ### 2022春闘 8時間働けば暮らせる社会を実現していくための要求 (非正規社員及び一般職関係要求項目の抜粋)
- ・短時間社員・短時間勤務社員・月給制契約社員の賃金23,000円の引き上げ
 - ・時給制契約社員の基本給を全国一律制とし、時給を1,500円以上にすること
 - ・年間一時金を、月給制契約社員は4.4月、時給制契約社員は平均賃金の4.4月とすること
 - ・希望する非正規社員すべての正社員化と、公平・公正な選考方式に見直すこと
 - ・一般職の基本給を抜本的に改善すること
 - ・一般職から地域基幹職への転換要件の緩和

今回の交渉の中でユニオンは、地域基幹職と同様の仕事をしながら劣悪な状況にある「非正規社員及び一般職」の処遇改善。「要員不足解消・大幅増員」に力を入れてきました。

長時間労働の是正は要員確保が先決であり、そのためには大幅に増員するしかありません。しかし社員の切実な願いをあざ笑うかのように、会社は新卒採用や中途採用を

減らしています。日本郵便の社員数は減少する一方です(表参照、春闘回答、検査院・日本郵政ホームページより)。

例えば総社員数は、2016年3月末と2020年3月末を比べると15,470人減少しています。特に非正規社員は15,070人も減っています。また正社員も正社員登用に加え、新卒採用を行っているにもかかわらず400人減少しています。

正社員登用に関しては毎年、約1万人近くの非正規社員が登用試験を受け、約3千人が正社員登用されています。民間化以降約4万5千人が登用されていますが、正社員を希望する非正規社員の期待に沿うものにはなっていないと考えます。

不合格となった社員への配慮をもっと考えていくことが重要です。

一人でも多くの正社員化を実現させていくとともに、郵政ユニオンが掲げた「3年でアシエイト社員、2年で希望する全社員の正社員登用」への検討を強く求めます。

中間競争せず、弱い立場の人を共に団結して闘おう。期間雇用社員の希望を全員の正社員化を。めげず、均等待遇を。ユニオンは労基法裁判に勝利した。!

