

# 未来



郵政産業ユニオン  
**PIWD**

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. 4240  
22年4月8日(金)  
Tel・Fax 095-828-1953

# 賃金改善分は僅か0.2%程度 これでモチベーションは上がるのか

おはようございます。郵政ユニオンは先日お伝えした通り、3月23日をもって「2022年4月1日以降の新賃金交渉」を終了としました。今春闘回答での賃金改善は「7年連続のベアゼロ」で、話になりません。その中で、(定期昇給の実施を除くと)唯一の改善と言えるのが「一般職1人あたり1,000円の基本給改善及び地域基幹職等の若年層の基本給改善」です。

他の年代層の改善が行われない中では、「改善」ですが、これにかかる費用は10億円前後です。日本郵政グループは、2022年3月期4,800億円の黒字と予想しており、10億円はわずか0.21%にすぎません。また「1,000」円は、時給に換算すると約5.8円です。これで「一般

職社員」のモチベーションが上がると思っっているのでしょうか。



「一般職」は2014年4月1日から導入(期間雇用社員からの登用)され、翌年からは新卒採用も始まりました。

現在、正社員登用者と新卒採用者合わせて、約3万5千から6千人が一般職として勤務しています。特に新卒採用では、ここ2年は一般職1千名

前後に対して、地域基幹職は200名となっており、多くが一般職となっています。今日の「未来」では、制度導入時に提示された会社説明を紹介し、一般職の現状と私たちが求める処遇改善の必要性を説明します。

ユニオンは「一般職の改善」について、「一般職と地域基幹職と同じ働きかたとなつている。利用者からみても同じ社員としか映らない。日々の業務に対する責任の軽重もないはずだ。賃金格差を設けるべきではない」と

## 一般職の給与面概要 (制度導入時に会社が組合に提示した案)

- 基本給
  - ・基本給は地域基幹職と同様に役割基本給と役割成果給で構成
  - ・役割基本給の基礎昇給は、原則4号俸昇給、55歳以上は基礎昇給停止
  - ・役割成果給は人事評価制度により査定昇給を実施。ただし加減算の幅は地域基幹職よりも小さく設定
- 調整手当
  - ・支給地域は地域基幹職と同区分、支給率は1.5倍
- 給与水準(H31年度以降)
  - ・1号俸(高卒に該当)では、役割基本給106,800円。これに役割成果給39,000円を加えたものが基本給となる。
  - ・モデルケースでは、最高年収467万円(賞与4.3月として。扶養・住居・通勤手当こみ)

の主張をおこなってきました。これに対して会社は「期待役割の適正水準を踏まえた賃金体系にした」との見解を示していますが、到底現状に見合っていないとは言えません。一般職の給与は、この間の春闘交渉などで若干の改善が図られ、制度導入時に、1号俸(高卒・新採に該当)では、役割基本給106,800円、800円(平成31年度以降)だったものが、今春闘での見直し後では124,600円となりました。制度導入以降17,800円改善されたことになりました。

しかしそれでも高卒新採時点での基本給(役割成果給含む)は163,600円で、年収(単身・調整手当なし)では約270万円強にすぎません。また一般職の給与制度で問題なのは、定期昇給での昇給額が少ない事です。70号俸までは1号俸につき200円しか増加しないため、4号俸の定期昇給があっても基本給は800円しか増加しません。800円は時給換算では約4.7円です。その後は増加幅が多少増

えますが、最高でも168,800円と高卒新採後37年間勤務しても基本給は44,200円しか増加しません。役割基本給を加えても基本給は207,800円です。



ユニオンは、制度導入当初から低すぎる給与を問題視し改善を求め続けてきました。しかし会社は住居手当を廃止するなど一般職の処遇改善を本気で考えているとは思えません。職場では正社員の2〜3割ほどにもなっている一般職ですが、低すぎる給与や地域基幹職へのコース転換の困難さから、モチベーションが保てないという声を聞きます。退職者も多いと言います。

今後ますます職場の中心となる一般職社員が、希望を持って働ける処遇にしなければなりません。私たちは基本給の大幅アップ、勤続5年をめどに「地域基幹職への自動コース転換」など一般職の処遇改善を求めます。



中間競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。 期間雇用社員希望者全員が正社員化を。 めげせ、均等待遇を。 ユニオンは労基法裁判に勝利したぞ!