

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中野支部
機関紙「みらい」
NO. 4639
26年4月21日(木)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

「転居転勤の有無」で また処遇に格差をつける

おはようございます。早いもので新年度になり、3週間が経過しました。異動されてきた方もそろそろ職場に慣れてきたころではないでしょうか。悩みや疑問もあると思います。郵政ユニオンにもご相談ください。

26春闘では当初、「定期昇給未実施」の回答が示されましたが、郵政ユニオンの怒りのストライキにより、「定期昇給実施」へ回答を押し上げました。この「定期昇給未実施」の回答ですが、昨年9月に提案された「新人事給与制度の方向性」と関連しています。

廃止の方向性を打ち出しているといえます。この「新人事給与制度の方向性」に関しては他にも様々の制度設計に関する提案がされていますが、3月10日、日本郵政グループより、追記の資料が提案されました。一部抜粋して掲載します。



転居転勤の有無で基本給に差が

現行エリア内の転居転勤がある地域基幹職と転居転勤がない一般職を統合し新しく「エリア基幹職」を創設します。「エリア基幹職」の転居転勤の有無については各社ごとに拠点数が大きく異なり、転居転勤に関する実態等が異なることから「転居転勤の有無」が各社で異なります。日本郵便に関しては全社員一律「転居転勤なし」のうちよに関して全社員一律「転居転勤あり」かんぽに関しては「転居転勤あり」「転居転勤なし」の選択可となっています。

具体的な見直し内容

項目	現制度	日本郵便(案)	ゆうちょ(案)	かんぽ(案)
転居転勤の有無	地域基幹職等：エリア内転居転勤あり 一般職：転居転勤なし	転居転勤なし (個別同意に基づく転居あり)	転居転勤あり	転居転勤ありに加え、なしのコースを新設
制度の適用	地域基幹職等：新卒、中途採用 一般職：新卒(日本郵便のみ) 正社員登用 * 両コース間のコース転換あり	全社員に一律適用	全社員に一律適用	転居転勤あり・なしの選択可 なしは主に以下を想定 ・「なし」として新たに採用された者 ・正社員登用、現一般職の受け皿
基本給	地域基幹職等と一般職で差異あり	転居転勤ありのコースと比較して一定額を引き下げ	全社員同一	転居転勤なしのコースにおいては郵便と同様に一定額を引き下げ
実際の転居転勤に伴う手当等	転居転勤一時金(最大30万円)	転居転勤に伴う手当の拡充や新設を検討		

注目すべきは「転居転勤なし」のコースは、「転居転勤あり」のコースと比較して基本給を一定額引き下げるとなっている点です。日本郵便には「転居転勤あり」コースはありません。一方、ゆうちょは全社員「転居転勤あり」コースです。現行の基本給の水準とくらえてよいのでしょうか。

また一般職をエリア基幹職に統合するため、一般職は処遇改善につながることも読めます。しかし基本給の一定額引き下げがどの水準になるか明示されていません。一般職の処遇改善はされず、地域基幹職の給与水準を下げられるだけになる危険もあります。



住居手当と社宅の見直し

住居手当及び社宅についても見直しが提案されています。現行制度では27,000円を上限に地域基幹職には住居手当

が支給されていますが、一般職には不支給です。社宅に関しても同様に地域基幹職は貸与されますが一般職は非貸与です。提案された新制度では「転居転勤あり」コースでは住居手当支給(支給額は別途検討)、「転居転勤なし」コースは非支給。社宅に関しても「転居転勤あり」コースは貸与、「転居転勤なし」コースは非貸与となっています。



全社員が「転居転勤なし」のコースになる日本郵便に関しては、基本給が下げられ住居手当が不支給となるなど到底受け入れられない提案内容です。他にも追記提案された内容は扶養手当や調整手当など各種手当に関するものや、退職手当も見直しの方向性が示されています。今後、労働組合との協議を進めていきませんが、大多数の社員はこの提案に反対の声を上げます。職場で反対の声を上げましょう。

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望者全員が正社員化を。

みんなが均等待遇を！

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-海江田, 2集-向井, 3集-山田, 支部・分会の役員へ。

郵政ユニオン長崎の
ホームページはこちら

