

## 春闘で処遇の底上げと同一労働同一賃金に向けた取り組みを推進

——2018年度運動方針と定期全国大会での委員長あいさつ等から

### J P 労組

日本最大の単一労組である日本郵政グループ労働組合（J P 労組、組合員数約24万人）は、2018春闘と2019春闘で「働き方改革」に対応していくこととしている。2018春闘では、正社員の一時金水準が年間4.3カ月の回答を得たことに加え、非正規雇用社員に対しても、年始手当や夏期・冬期休暇等で底上げが図られた。こうした結果について運動方針では、「極めて厳しい交渉となり、いまだかつてない難しい判断を迫られた」としたうえで、①社会的に弱い立場におかれる非正規雇用社員の処遇改善を基本とした全体の底上げの追求②現在の生活の保障③将来にわたる持続性の確保④集团的労使関係に基づく労使自治による着地——等の視点から、全体の仕上がりをもって大綱的に妥結・整理を図った」と説明。その一方で、「しかし65歳定年制、多様な働き方、扶養手当等、働き方や処遇に大きな影響を及ぼす可能性のある大きな課題を残している」ことも明記し、来春闘に向けて「引き続

き、処遇の底上げ追求を基本に、同様の視点をもって慎重に議論に臨む」姿勢を強調している。今年6月の定期全国大会で確認された2018年度の運動方針と大会での増田光儀委員長のあいさつ等から、J P 労組の春闘での働き方改革に対する取り組みを見る。

#### 期間雇用社員の処遇改善を推進

J P 労組は民営分社化以降、正社員の新人事・給与制度の導入を判断するとともに、毎年の春闘で処遇改善を図ってきた。とりわけ期間雇用社員に対しては、格差是正の必要性を強く訴え、①「正社員登用制度」による延べ3万人超の登用②地域別最低賃金を10円単位に切り上げたうえで20円を加算した額を適用する「郵政最低賃金制度」③法律より1年半前倒して無期労働契約への転換を実現させる制度——等の新制度を確立させるとともに、資格給の引き上げや一時金の特別加算等を行ってきた。これらは「再構成を前提とせず、処遇改善を上積みする取り組み」だったといえる。

他方、いま働き方改革のなかで求められている同一労働同一賃金は、「客観的に合理性のある働き方と処遇になるよう整理を図る」取り組みが求められる。運動方針は、今後の運動のあり方を「働き方改革関連法案により、『不合理な待遇

差の是正を求める労働者が裁判で争える根拠となる法律』が整備されるまでの間に、集团的労使関係に基づく労使自治により、客観的に合理性のある姿を創造する必要がある」、「目指すのは、『社会的に弱い立場におかれる非正規雇用社員の処遇改善を基本とした全体の底上げ』であることは言うまでもなく、全体最適の視点を持って底上げを実現させていくためには、スピード感のある時代の変化に順応していく柔軟性が求められる」などと捉えるとともに、「日本郵政グループの厳しい経営見通しを踏まえれば、既得権の保守のみに拘ってはい前に進めないばかりか、立ち止まっていれば窮地に追い込まれてしまう可能性すら生じることが懸念される」としている。

#### 五つの手当と三つの休暇制度の底上げ・拡大を要求

2018春闘を振り返って見ると、J P 労組は連合方針を踏まえた正社員のベースアップや期間雇用社員の賃金改善、一時金水準の引き上げ等を要求。あわせて、同一労働同一賃金の実現に向けて、非正規の雇用社員に適用されおらず、客観的に合理性が乏しいと考えられる五つの手当（扶養、住居、寒冷地、年末年始勤務、隔遠地（日本郵便のみ））と三つの休暇制度（夏期、冬期、病気）の底上げ・拡大を求めることとした。

同時に、「将来に向けた持続性のあるシナリオ」も模索した。具体的には、均等・均衡待遇を基本に、当該手当・制度について、「J P 労組の要求どおり非正規雇用社員に適用する場合」と、「現状のままでも合理性があるとの会社の主張どおり非正規雇用社員に適用しない場合」等、将来を含む時々の所要原資をシミュレーションして、経営

#### 日本郵政グループ労働組合 概要

2018年5月24日時点

本部所在地：東京都台東区  
 代表者：中央執行委員長 増田光儀  
 設立：2007年10月22日  
 組合員数：正社員 24万2,883人  
           (総合職・地域基幹職 15万1,917人、  
           一般職 2万84人)  
 月給制契約社員 1万326人  
           (うちアソシエイト社員2,211人)  
 時給制契約社員 6万556人  
           (うちアソシエイト社員2万4,759人)  
 上部団体：連合、UNI

見直しと併せて持続的な手当・制度のあり方を探っていった。

### 年始勤務手当や夏期・冬期休暇を非正規雇用社員にも適用

交渉の結果、正社員の基準内賃金については、ベア500円相当の財源を用いた初任給の改善と低位号俸の引き上げを獲得。一時金については、正社員が年間4.3カ月、アソシエイト社員を含む期間雇用社員は、臨時手当の賞与支給係数（協約に定めている実際の勤務日数に応じて乗じる係数）の引き上げと、夏期手当支給時の特別加算として上限2万円を上乗せ支給するとの回答を引き出した。

同一労働同一賃金の実現に関しては、将来への訴訟リスクへの備えと持続的な雇用と労働条件を見出すことを追求するなかで、客観的に合理性のある働き方と処遇に向けた再構成を検討する議論となり、現行手当の妥当性についても見定めるなか、交渉の過程で会社側からマイナス見直しの逆提案を受けることにもなった。

そして、手当については、①一般職の住居手当は廃止（経過措置10年）②寒冷地手当は見直し（現在の50%水準に圧縮、経過措置5年）③年末年始手当は年始分を非正規雇用社員に拡大適用することを前提に年末分を廃止④隔遠地手当（日本郵便のみ）は手当の目的に沿って生活不便部分と生活環境変化対応部分に分離し、6年目以降は生活不便部分のみの支給として調整手当に再編——する内容。休暇制度についても、①全アソシエイト社員に夏期休暇・冬期休暇各1日を付与（有給）②時給制・月給制契約社員の病欠休暇（無給）を最長雇用契約の末日までの間として確保③正社員の新規採用時の年休発給日数を15日に見直す——等

の回答を引き出したことで、「少しずつ底上げにつなげていくことができる当面のシナリオを描くことができた」と判断し、大綱的に妥結・整理を図った。

### 経過措置を設けて現給保障を追求

ただし、見てきたような方向性で交渉を重ねていくと、「よりシンプルな給与・手当制度への再構築が必要であり、時代の変化等に合わせた見直しも必要になる」。また、そうした判断により、「現在の処遇が損なわれる可能性も想定された」。そこでJ P労組は、「仮に個々に見れば引き下げが生じてしまうケースがあれば、その現給保障を追求する方針を提示。「経過措置」を設けることで2017年度の年収の担保を確保した。

なお、年末年始勤務手当の見直しと一般職の住居手当の廃止、寒冷地手当の見直し、アソシエイト社員の夏期休暇・冬期休暇付与、期間雇用社員の病欠休暇期間見直し、新規採用社員の年休発給日数見直し等については、実施時期を10月1日として労働協約を改定する必要があることから、大会でその旨、確認した。

### 「処遇の引き下げを易々と受け入れたわけではない」（増田委員長）

大会であいさつした増田委員長は、2018春闘での判断について「処遇の引き下げを易々と受け入れたわけではない。非正規雇用社員の処遇改善を追求していくことは言うまでもないが、正社員の処遇を引き下げて同一労働同一賃金を実現しようと意図するわけではない」と強調。そのうえで、「ただし、厳しい事業環境におかれている状況から、全ての処遇を引き上げてバランスを図るのは困難と言わざるを得ない。仮に一つひとつの手当をそのような形

で引き上げていけば、基本的な処遇を引き下げなければならない状況が生じかねない」とも述べた。

さらに、①2010年度までの一時金水準への回復という大きな宿題が残っていた②人材確保に向けた若年層の給与水準の引き上げも待ったなしである③先日の最高裁判決が示されたような労働契約法20条に関わる訴訟を注視し、働き方改革関連法案が成立した後の環境変化も見据えておく必要がある——ことを挙げて、「こうした状況を含め、あらゆる角度から可能性を探った結果、将来に向けてトータルで底上げにつなげられるような当面のシナリオと、そのベースを一定形作ることができたと判断した」と説明。一部マイナスを受け入れざるを得ない状況になった点については、「一般職の2017年度の年収の個別保障はもとより、継続的な底上げ追従により、トータルで上乗せしていくことができるよう取り組んでいく」との決意を示した。今後について、「事前に具体的な仕上がりイメージを共有できるような討議資料を用意できていたか、丁寧な情報周知が十分だったか等、しっかりと振り返りを行い、より丁寧な往復運動を徹底していく」とも明言した。

### 「トータルで底上げとなるよう誠実に考えた」（長門社長）

なお、大会には、日本郵政の長門正貢社長が来賓で出席。あいさつのなかで2018春闘の交渉経過を、「J P労組から同一労働同一賃金の実現に向けた要求を受け、社会情勢の変化も踏まえて、今日的な視点から制度そのもののあり方を議論した。限られた財源のなかでどのような工夫ができるのか、労使で知恵を出し合い、従来にない大変難しいやりとりとなった」と述べたう



えで、その結果について「ともに汗を流して頑張ってもらっている非正規社員の処遇について、一時金の改善、年始手当や夏期・冬期休暇の新設など大幅な改善を図った。正社員についても一時金の引き上げや一般職・地域機関職の初任給の改善、さらには病気・育児・介護などの社員の多様なニーズに応えられるよう制度の改善を行った」と報告した。住居手当等の見直しに関しては、「個別にみれば苦勞をかける点もあり、労組からの強い要求も踏まえ、これまでにない手厚い経過措置を設けた。なかでも影響の大きい一般職に対し、昨年度の年収水準を下回るような場合、これを特別に補填する特別措置を講じることとした」と説明。「こうした一連のことを通じて、トータルの処遇については底上げとなるよう、誠実にギリギリ考えたものだ」と話し、理解を求めた。

### 19春闘では扶養手当や定年制が大きな課題に

2018春闘の内容について方針は、同一労働同一賃金や定年までモチベーション高く働くことのできる環境の整備等には「まだまだ大きな課題が残っている」と指摘。2019春闘に向け、65歳定年制、多様な働き方、扶養手当等に関する検討・議論を行っていく考えを示している。また、基本給・一時金・退職金等の基本的な枠組みについては、「現時点においては、現制度のとおりでも一定合理的な働き方と処

遇になっていると判断している」としながら、「65歳定年制等は、そうした基本的な枠組みにも関わる」とも記されている。

増田委員長もあいさつのなかで2019春闘について、「処遇への影響の大きい扶養手当、基本的な給与と大きく係わる定年制など、より大きな課題と向き合っていくことになる」と言及していた。

参考までに、直近の「組合員生活実態等調査」を見ると、正社員・高齢再雇用社員が今後の生活で「とても不安」に感じているのは、「公的年金の水準」と「退職金の水準」で、どちらも6割台半ば。定年以降を見据えた経済的側面への不安が強いことがわかる。

60歳以降の就労については、ほぼ4人のうち3人が「働きたい・働かざるを得ない」と回答。そうした組合員が望む働き方は、「退職前と同じフルタイム勤務」が31.6%で一番多いものの、「短日数勤務」(28.0%)や「短時間勤務」(13.7%)、「短時間・短日数勤務」(12.8%)もそれぞれ一定割合いて、労働時間や労働日数を少なくする働き方を希望する組合員を合計すると過半数を占める。

そこで、「公的年金の満額支給開始年齢が引き上げられるなかで」60歳以降の雇用制度に対する考えを聞いた結果、「定年年齢は60歳、その後は継続雇用制度で働くべき」が27.9%を占める一方、「65歳定年制を実現すべき」(24.5%)や「段階的に定年年齢を引き上げ、最終的に65歳定年制にすべき」(16.2%)も少なくなく、意見が分かれた格好になった。

### 納得性・合理性の高い再構成を図る対応も視野に

他方、会社側からは春闘交渉の過程

で、「『中高年層になってもモチベーションを持って働ける環境を構築していくための中高年層の活性化の仕組みづくり』と『仕事と育児・介護との両立や女性の就労促進の観点から、年次有給休暇や扶養手当制度のあり方を含めた環境整備』の検討を投げかけられている」ことに加え、「同一労働同一賃金の実現を視野に入れ、客観的に合理性を高めていくためには、定期昇給のあり方から見直さなければならない」「社宅についても現在の入居条件の一つに『転居を伴う人事異動』を設けており、住居手当と同様の観点等から、その条件について見直しを検討したい」といった提起も受けているという。

これらの会社側からの問題意識について方針は、「いずれも組合員にとって極めて大きな課題であり、丁寧な組織内議論と慎重な会社対応が求められる」「将来にわたる持続性を優先すれば、全てが引き上げとなるような上積み改善を見通すことは難しく、客観的に納得性・合理性の高い形となるように再構成を図っていく現実的対応も視野に入れていく必要がある」「同時に、その結論を安易に先送りすれば、持続性が損なわれるリスクが高まっていく現実も直視しなければならない」等として、「より丁寧に各機関との連携を図りながら、組織内検討を深めつつ、慎重に会社との協議に臨んでいく」との姿勢を改めて示した。その際、組合員の生活感や生活実態等に基づく検討を行っていくため、「組合員生活実態等調査」を例年より早めに実施して、その結果を組織内の議論等に反映させていく考えだ。

(新井栄三)