



2020 春季生活闘争要求書を提出！！

本部は、第20回中央委員会において決定した「2020春季生活闘争方針」に基づき、要求書を取りまとめ、本日、日本郵政グループ主要4社に提出した。

18-19春闘では、雇用形態の違いによる処遇差の解消に向けて同一労働同一賃金ガイドラインをふまえた整理や、一時金水準の回復を実現してきた。

一方、社会の賃金動向を振り返れば、私たちの賃金水準は民間主要企業と比して低い水準にあり、同一労働同一賃金の本質的な実現を追求していく取り組み等、格差是正とあるべき賃金水準等に関し、地方別春闘討論集会をはじめ検討議論を開始してきた経過にある。

そうした中、かんぽ商品に係わる営業問題を受け、監督官庁から極めて厳しい行政処分が下され、その行政処分中の闘争展開となること等、これまで経験したことのない環境下での2020春季生活闘争となる。

JP労組は、厳しい行政処分が下された現状を真摯に受け止め、金融営業の抜本的な見直しや企業風土改革の実現等、徹底的な改革が必要との覚悟をもって会社協議に臨み、まずはお客さま本位の事業運営を徹底し、信頼回復を第一義としていく。

そのためには、最前線で働く者がこれからの生活に対する不安を解消し、安心して取り組める職場環境と処遇の確保が必要であり、こうした視点に立ち、今春闘は社会的意義も含めて、人への投資と格差是正、底上げ・底支えの視点で、全力で要求交渉を行う。

要求実現に向けて、全組合員による総行動の展開を要請する。



要求項目

1. 賃金改善

1. 正社員の定期昇給について完全実施すること
2. 正社員の基準内賃金について、一般職全体の賃金引き上げと初任賃金から若年層の賃金引き上げを中心に行うため、全社員一人平均6,000円引き上げること
3. 正社員の一時金を年間4.5月とすること
4. 月給制契約社員の基本月額、地域別最低賃金の上昇や消費税率の引き上げ等をふまえ6,000円引き上げること
5. 時給制契約社員の時間給は、消費税率の引き上げや人材確保等の観点から40円引き上げること
6. アソシエイト社員および期間雇用社員の一時金改善をはかること

※働き方改革および政策・制度関連の要求は次ページに記載

7. 正社員および月給制社員等に係わる日本郵政グループにおける最低賃金を設定すること
8. 時給制契約社員（郵便・物流事業〔計画担当〕）に資格給の習熟度加算を適用すること【日本郵便のみ】

II. 時間外労働の縮減・時間外割増賃金の引き上げ

1. 長時間労働の是正に向けて、次のとおり取り組むこと
 - (1) 1日の所定労働時間の縮減をはかること
 - (2) 労働時間の適正化に向け使用者が講ずべき措置を適切に実行するとともに、勤務時間に対する意識を高めるための具体策を講じること
2. 時間外・休日・深夜・特別条項（一般協定を超える超勤）の割増率について次のとおり引き上げること
 - (1) 月45時間以内については30%以上
 - (2) 休日労働については50%以上
 - (3) 深夜労働については40%以上
 - (4) 特別条項（一般協定を超える超勤）については50%以上

III. 要員の安定確保

1. 新規採用者数の最大化をはかること
2. 正社員登用者数の拡大をはかること
3. 一般職から地域基幹職等へのコース転換者数の拡大をはかること
4. 正社員登用試験及びコース転換試験に向けて、日常的に動機付けやフォローをおこなうこと

IV. 安心して働き続けることのできる環境の整備等

1. 日本郵政グループで働く全ての社員へのハラスメントの防止や差別等をはじめとする人権意識の向上をはかるための対策を講じること
2. 短時間勤務制度の拡充と要件緩和をはかること
3. 育児・介護施策の取得に向けたさらなる環境整備をはかること
4. 次世代育成支援対策推進法に沿って休暇の拡充をはかること
5. ワーク・ライフ・バランスを実現するため連続休暇の取得促進をはかること
6. スキル向上や学び直しによる自己実現を目的とした休業制度を導入すること



V. 日本郵政グループにおけるサプライチェーン全体の底上げ

- 日本郵政グループとして公正な取引の実現に向け、「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」等に則った環境整備に取り組むこと

春闘情報はJP労組HP組合員専用サイトからご覧ください⇒

メールマガジンも登録しよう！



(担当：岡田)