

# 春闘 NOW (交渉編)



第33号

2020年

3月12日(木)

## 2020 春季生活闘争要求交渉の大綱整理



本部は、2月19日(水)に日本郵政グループ主要四社に対し、組合員の生活実態と各職場の現状を踏まえ、格差是正を基本に、賃金をはじめとした処遇の改善、そして要員の安定確保に向けた2020春季生活闘争要求書を提出して以降、中央執行委員会一丸となって交渉を積み上げてきた。

会社は、一貫して「かんぽ営業の問題に係る多大な影響」もあり「とりわけ厳しい日本郵便・金融窓口事業の営業損益見通しを踏まえると、特に賃金改善は難しい」との姿勢に終始したが、JP労組からの「少なくとも現在の賃金を引き下げることにはできない」との確固たる主張に対し、「今後、社員一人ひとりとこの危機を共有しつつ、お客様と向き合い全力で取り組んでいくことを期待し、グループの信頼回復に向け労使一体となって取り組んでいきたい」との思いを持って、昨春闘と同水準の一時金4.3月支給としたい」との回答が示された。

本部は、一時金4.3月を確保したことにより全体で昨年の賃金水準を確保したことを含む以下の会社回答をもって、全体で交渉の到達点に達したものと判断し、妥結・整理をはかった。

### < 20春闘交渉において具体的な回答を引き出すことができた主要項目 >

| 要求項目                         | 具体的な回答                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ○正社員の賃金改善<br>◇ 定期昇給<br>◇ 一時金 | ◇ 完全実施<br>◇ 4.3月                                                                                                                                                                                                                                                          |
| ○月給制/時給制契約社員の賃金改善            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・月給制契約社員の基本賃金の算出方法見直し<br/>基本賃金（基本月額+調整額+地域手当）について、「地域別最低賃金（10円未満の端数は10円単位に切り上げ）+20円」を踏まえた金額となるよう算出方法を見直し<br/>【実施時期：2020年10月】</li> <li>・時給制契約社員（郵便・計画）について資格給の特例加算制度（習熟度加算）の対象に追加<br/>【実施時期：2020年4月】<br/>※適用者が生じるのは10月から</li> </ul> |

裏面に続く

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>○長時間労働の是正</p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月 45H 超 60H 以下、年間 360H 超の割増率を 135/100→150/100 に引上げ</li> <li>※ただし、実施時期についてはシステム改修及び運用面での確認、準備作業に相応の期間を要するため、2021 年度半ば頃を目途として、詳細は別途</li> </ul>                                                                                                                                                                                         |
| <p>○要員の安定確保</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用数、登用数、コース転換者数は回答を参照</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p>○多様・柔軟な働き方の実現</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハラスメント行為根絶に向けた実効性ある施策の展開</li> <li>・ 同性パートナーに係る特別休暇（忌引）を取得可能に</li> <li>・ SOGI の理解促進・ALLY 拡大に向けた意識啓発の実施</li> <li>・ 短時間勤務職に係る転換時期の追加【10.1 を追加】</li> <li>・ 育児休業の取得勧奨の徹底及び、「育児・介護・不妊治療」を理由とする年次休暇予定日の変更に対し配慮</li> <li>・ 連続休暇の取得促進（キャンペーンの実施）</li> <li>・ 期間雇用社員及び短時間社員に対する半日単位の年次休暇制度の導入</li> <li>・ 自己啓発等休職の対象拡大（短大、専修学校（専門課程））</li> </ul> |

春闘情報はJP労組HP組合員専用サイトからご確認ください。⇒  
メールマガジンも登録しよう！



（担当：福島）