

春闘 NOW

(資料編)



第 15 号

2021 年
2 月 25 日(木)

同一労働同一賃金の実現に向けた取り組み等

～シリーズその1～

これまで JP 労組は、格差是正に継続的に取り組み、成果を積み上げてきました。一方そのスピードを上回る昨今の社会環境の変化や労働法制の整備等もあり、なかなかその差が埋まらない状況にあります。

そうした中であってもグループ各社の持続性を見出していくために、事業の構造改革に主体的に向き合いながら、現在の処遇を持続させていく方策を見出していくこととあわせ格差是正に向けた底上げ・底支え、そして本質的な同一労働同一賃金を実現する考えに立って、具体的な方策とその実現に向けた道筋について検討する必要があります。

21 春闘ではこのような考えに基づき、要求項目を確立し交渉を展開していますが、これまでの格差是正に向けた JP 労組の取り組みはどうだったのでしょうか。

ここでは、統計数値等を用いてその軌跡を振り返ってみます。(3 回シリーズ)

1. 正社員登用制度を通じ、安定的な労働力確保を目指した取り組みはどうだったのか？

■労働力は確保難

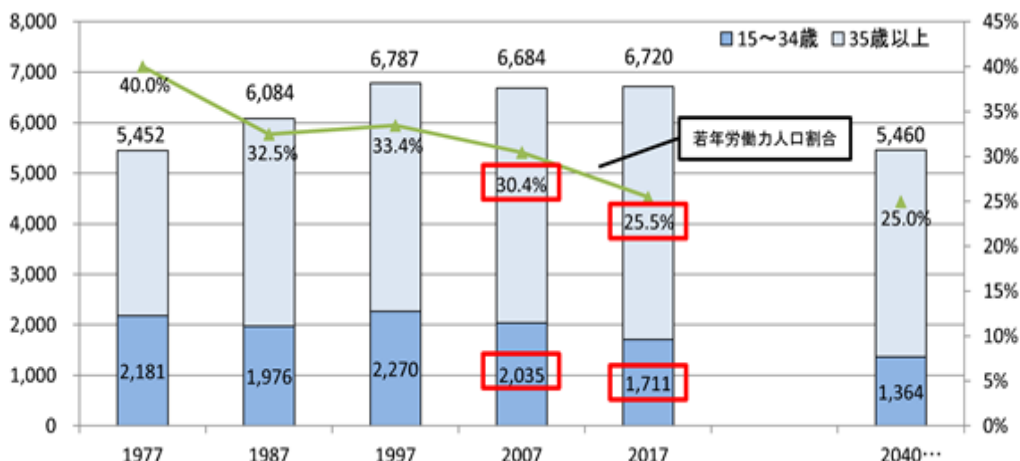
—業種別では 2 番目に不足感が高い—

(「不足」-「過剰」, 単位:%、ポイント)

産 業	2020年2月調査 1)			2020年5月調査 1)			2020年8月調査 1)		
	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.
調 査 産 業 計	42	4	38	33	9	24	29	8	21
建 設 業	59	1	58	49	3	46	41	2	39
製 造 業	34	6	28	26	15	11	19	15	4
情 報 通 信 業	51	3	48	36	3	33	30	5	25
運 輸 業 , 郵 便 業	57	2	55	43	2	41	43	6	37
卸 売 業 , 小 売 業	33	6	27	22	7	15	20	7	13
金 融 業 , 保 険 業	21	1	20	15	2	13	15	1	14
不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	49	1	48	33	5	28	37	4	33
学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	47	1	46	34	3	31	32	2	30
宿 泊 業 , 飲 食 サ ー ビ ス 業	33	7	26	14	14	0	20	10	10
生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 , 娯 楽 業	37	5	32	20	10	10	23	9	14
医 療 , 福 祉 社 会 福 祉 業	54	2	52	50	7	43	45	5	40
サ ー ビ ス 業 (他 に 分 類 さ れ な い も の)	41	1	40	33	5	28	25	6	19

注: 無回答を除いて集計しています

—若年労働力は 10 年間で 320 万人の減少—



(次のページに続きます ⇒)

- 若年労働力人口（15～34歳）は、2007年に2,035万人だったものが2017年で1,711万人となっており、10年間で320万人が減少。
- 総労働力人口を煮染める若年労働力人口の割合も2007年に30.4%だったものが2017年には25.5%と10年間で4.9ポイント減少。

資料出所 厚生労働省「若年雇用対策の現状について」

■郵政G社員数の推移

－社員数（8H換算）は、2011年以降、減少基調－

	合計	正社員	期間雇用社員等	高齢再雇用	短時間			
2007	367,413	238,584	64.9%	124,085	33.8%	1,299	0.4%	3,445
2008	369,939	235,863	63.8%	128,339	34.7%	2,443	0.7%	3,294
2009	371,276	233,405	62.9%	132,025	35.6%	3,076	0.8%	2,770
2010	371,032	231,903	62.5%	132,935	35.8%	3,613	1.0%	2,581
2011	382,970	237,984	62.1%	138,111	36.1%	4,618	1.2%	2,257
2012	370,699	232,136	62.6%	131,947	35.6%	4,545	1.2%	2,071
2013	364,961	225,670	61.8%	131,498	36.0%	5,919	1.6%	1,874
2014	366,988	224,764	61.2%	133,235	36.3%	7,278	2.0%	1,711
2015	373,823	226,202	60.5%	138,732	37.1%	7,372	2.0%	1,517
2016	373,158	226,995	60.8%	137,128	36.7%	7,662	2.1%	1,373
2017	379,294	226,502	59.7%	134,596	35.5%	8,482	2.2%	714
2018	368,038	224,949	61.1%	133,193	36.2%	9,333	2.5%	563
2019	363,989	224,187	61.6%	129,322	35.5%	10,015	2.8%	465

- 正社員数は、2011年に一旦増加に転じたものの、2007年をピークに減少傾向にある。なお、正社員比率ではやや持ち直しの傾向。
- 一方、高齢再雇用社員は、人数・率ともに増加傾向となっており、また、本年4月からの定年延長により正社員比率が上向くことも期待。
- 期間雇用社員（アソシエイト含む）については、2015年まで増加傾向にあったが、2016年以降は、人数・率ともに減少傾向（アソシエイト含む）。

厚生労働省「労働経済動向調査」では、運輸・郵便業の労働力指標は2011年8月調査から37期連続して不足が超過を上回っており、特に正社員不足を示す指標が建設業について2番目に高い数値となっています。

また、人的依存度の高い郵便・物流事業を抱える郵政グループにおける8H換算での社員総数は、宅配便事業統合の混乱に伴う損益赤字等の影響から、2011年以降減少基調が続き、正社員比率も、2008年度の63.8%から、2019年度は61.6%と減少傾向にありました。一方、その間の荷物の増加等、業務量の増加への対応が必要であったこともあり、期間雇用社員等の比率が高まってきた経緯にあります。

労働力人口が減少する局面での、労働力の定着難・確保難という課題解消には、正社員比率を高めていくこと、そしてそのためには既存の非正規雇用からの正社員化が必要であり、正社員登用制度の創設は、こうした目的意識が背景にある。まずはその点を再認識する必要があります。

つながる！ JP労組

お友だち登録キャンペーン実施中

25万人の仲間づくりへ

243,198名

2月3日現在

JP労組LINE公式アカウントを2月1日に開設。春闘の交渉情報などの最新情報をお知らせ！ ぜひ登録を！



(担当：千葉)