

第21回中央委員会にて

「2020年度の運動・活動展開に向けた補強等」 について本部見解示される！

JP労組中央本部は、11月25日に「第21回中央委員会」を開催しました。コロナ禍を背景に初のWEB形式によるリモートでの決議機関として「2020年度の運動・活動展開に向けた補強等」に対する議案の審議を行ない、各地方本部の発言を受け本部見解が示されました。

～ 本部見解より抜粋 ～

21春闘関連

【基本的な考え方】

- ①「組合員の生活を守るため」に、あらゆる角度からの取り組みに全力をあげる」
- ②「不変的な取り組みといえる“格差是正、底上げ・底支え”の実現に向けて、あくなき挑戦を続けていく」

【賃金水準の改善】

- ①正社員の一時金年間4.3月の堅持
- ②定期昇給、ベースアップ、月給制・時給制の賃金単価引き上げ
グループ体処遇等に関する方針案について検討を進める。

【▲ 増田委員長あいさつ】



【JP労組が考える事業ビジョン（案）】

- ①雇用の確保と各種要求実現には経営改善が必要。
- ②現場実態に即した事業政策が必要であり、「JP労組が考える事業ビジョン（案）」をとりまとめ、12月末までに組織内周知をはかり 来年6月の定期全国大会に向け組織内議論を深めていく。

【一般職と地域基幹職との間の処遇差の解消について】

- ①働き方と処遇のあり方等における客観的合理性の追求と、あるべき労働力政策のあり方についての検討等、非正規雇用社員と正社員との間の処遇差にとどまらず、あらゆる角度から本質的な同一労働同一賃金の実現をめざす考えに立って、その議論の促進をはかってきた。
- ②当然ながら莫大な財源が必要となり、全体の処遇に大きく影響しかねない。具体的には、一時金が調整弁となりその水準が引き下がる可能性を想定せざるを得ない。
- ③多種多様なニーズや、働き方と処遇のあり方等における客観的合理性に配慮する必要がある、かつ厳しい経営環境においては、単純に全ての処遇を引き上げることは困難との認識。それらを前提とすると、採り得る選択肢は限られる。具体的には、「一般職と地域基幹職2級（主任）以下の賃金体系を同一とする方向性」は、仕事の領域と責任にそれほど大きな差がないとする現場実態等に鑑みれば、最も実現可能性が高いのではないかと考える。

【非正規雇用社員と正社員との処遇差の解消について】

- ①そもそも継続的に勤務する時給制契約社員と正社員との仕事の領域と責任の実態等から、まずはその処遇のあり方を再度検証した上で見直す必要がある。正社員と同様の働き方をしている契約社員の正社員化を優先する必要がある。
- ②公平な賃金体系を追求すれば、基本賃金を厚くする方向性が妥当である。そして、客観的に合理性のある賃金・手当体系とし、その持続性を確保していく必要もある。

③現在の手当受給者への配慮が必要なため難しい判断となる。

④シミュレーションの組み立て方等も含めて慎重に検討を行い、さらなる組織内議論を進めていく。

コロナ禍への対応

【安全確保策】

- ①組合員の安全を第一に考え、できることから優先し、各種制度や運用を整理してきた。
- ②それぞれの職場実態にあった安全確保策は、より現場の近くで判断できるようにしてきた。
- ③引き続き各機関において、不適切な扱い等が発生した場合は会社へ意見提起するよう要請する。

【手当支給】

- ①現時点でグループ各社が新たな原資を用いて手当を支給するとの結論を見出すことは困難と認識。
- ②一方で、社員の健康の確保は重要との視点を持って検討を行い、必要な措置を会社へ求めていく。

【特別休暇】

- ①月給制・時給制で働く仲間は無給となるため、労契法旧20条裁判に係る最高裁判決を意識しつつ、格差是正を追求するスタンスに立って、病気休暇のあり方について会社との議論を進めていく。

輸送関連

- ①経営努力は受け止めつつも、現場組合員の労働条件向上との両立が重要であるとの認識であり、春闘方針策定に向け各地方と連携強化をはかりつつ、輸送部門全体の労働条件引き上げに取り組む。



【▲ 鈴木執行委員による地方発言】

郵便法改正に関わる対応

- ①JP労組は、昨年第12回定期全国大会において、制度改正が進む場合の要員シフトに向けた基本的な対応方針を確認。本年2月の第20回中央委員会にて、「制度改正を視野に入れた取り組み」について確認。いずれにおいても“慎重に対応をはかる”との見解を示してきた経緯にある。
- ②具体的には、本部の考えとして示してきたとおり「JP労組が考えるリソースシフトの実現が進むとすれば、働く者の雇用や労働条件が大きく損なわれないとの認識」であったものの、そのようになると認識できるまでは“慎重に対応をはかる”必要があるとの考えであった。
- ③この秋、臨時国会で審議される見通しとなったため、法案成立に向けてJP労組の存在感が急速に高まる中で、会社に対し意見メモを提出し詰め協議を行い、本委員会の付属討議資料として提起したとおり、本部は、JP労組が考える方向でリソースシフトを進めていくことができるとの認識から、郵便法改正に協力していくとの判断に至った。
- ④来秋の制度改正が現実的になる中で、中央委員会終了後、事業の持続性と雇用と処遇の確保をめざす観点から、会社との協議に臨む。



金融営業等に係る課題

【金融営業等に関わる諸課題について】

- ①今回明らかになったかんぽ商品の不適正営業問題の背景には、過度な営業目標の設定とその達成に向けた推進管理を含めた、不適切なマネジメントがあったものと考えている。
- ②営業目標の考え方や、総合的なコンサルティング営業体制の構築、人材育成等の課題に加え、営業手当制度の見直しに向けた検討を進めていく必要がある。

【コンサルタントの集約】

- ①集約にあたっての判断材料として、人口動向をふまえた市場性はもちろんのこと、局舎スペースに余裕があるか、マネジメント体制に問題がないか、局間距離等の地域事情として考慮すべきものはないか等、様々な要素をもって判断すべきものと認識している。

②なお、将来的な配置局の考え方は、現時点で会社は検討中としており、早期に考え方を示させていく必要があると考えるが、本部としては集約の妥当性について、地方本部とも連携するなど慎重に判断を行っていく。

【事業の持続性確保】

- ①「総合的なコンサルティングサービス」を提供していく考えを示しているが、お客さま本位の営業を行うにあたっては、「今のかんぽ商品では売れない、売るのが怖い」といった意見が多く寄せられており、かんぽ商品の営業が成り立っていきけるようなビジョンを見出せているとは思えない。
- ②社員やお客さまの声をふまえた新商品の開発や、既存商品の見直しも行うべきと考えており、会社に早期に具体策を示すよう求めていく。

【懲戒処分】

①法令違反や社内ルール違反の事実関係に基づく懲戒処分が行われているが、会社としての営業推進上における事案であり、拳績にこだわったマネジメントによって誘発された側面があることは否めないだけでなく、これまでの営業指導、推進管理および表彰等を行ってきた経緯と、それに対する責任と具体的な対処について、改めて会社の認識と考えを示すよう求め、会社と協議を行っていく。

【営業手当の返納】

- ①社員に対し無効契約に至った経過の説明がないまま、手当返納処理が実施されてきたことについては、社員・組合員への配慮不足と強く指摘し、速やかな受理状況調査の実施と、募集状況に問題がなければ営業手当返納の対象とならないよう両社に求めてきた。
- ②会社は、JP労組の求めと同様の方向性を持って検討を行っている状況にあることから、引き続き早急に検討案を示すよう求めていく。

【政治対応】

①郵政事業の持続的発展に向け、政治的諸課題を解決していくためには、組織内議員は不可欠であることから、組織内候補者の選定作業は、政党との調整もはかりつつ、可能な限り早期にお示しする必要性も念頭に、第13回定期全国大会を視野に入れ、引き続き検討を進めていく。

【組織活性化】

- ①支部総対話で、これまでの活動をふまえつつもコロナ禍に対応した方策を検討すべきとの意見を受け、デジタル化が急速に進む社会環境下で、今後の運動・活動を豊富化し組織活性化につなげていくため、3つの視点を通して各機関役員および組合員とのつながり強化を検討してきた。
- ②今後は、新たな情報伝達による方策として、LINE公式アカウントを活用した情報伝達の検討を進め、組合員が、いつでもどこでも最新の情報を閲覧できる環境を整備し、それにより役員の負担軽減にも取り組んでいく。

【組織拡大】

- ①先日、横浜西支部の横浜旭分会が役員間の情報共有と声掛けのタイミングに気を配りながら、組織結成以来、念願の職場過半数を獲得した報告もいただき、全国にも共有させていただいた。
- ②三六締結時期に向けて、各地本・支部で職場過半数代表機能獲得を念頭においた組織拡大の取り組みが重要となる。
- ③2019年度の組織集約とした6月11日と比較し、472名の純増となったことは、コロナ禍にあっても、職場の知恵や工夫によるオルグ体制の構築など運動の成果であり、JP労組の底力を示すものである。
- ④これを組織の自信として、各地本が成果を持ち寄り、特にアソシエイト社員や職場過半数代表機能獲得を意識しつつ、組織拡大・純増の機運を高め、安定的な25万人組織達成に向けて、組織一丸となり突き進んでいこう。

第21回中央委員会宣言（案）

新型コロナウイルス感染症の拡大は、未だ収束が見通せない。そうした状況においても組合員は、自身の感染リスクと向き合いながら、日本郵政グループの最前線で日夜懸命にユニバーサルサービスを支えている。

JP労組は、組合員の安全・健康の確保を最優先し、感染防止策の徹底に引き続き取り組んでいく。

コロナ禍は、日本郵政グループの経営にも影響を及ぼし、かんぽ商品の不正営業問題等に伴う経営危機にさらなる打撃を加え、経営見通しの厳しさは目を遠くしている。

私たちは、組合員とその家族の生活を守るために、日本郵政グループの持続性を確かなものとしなければならぬ。そのためにも、まずはお客さまの信頼回復を第一に、郵便局ブランドの再生に向けて取り組んでいく。そして、現場の知恵を最大限に活かし、成長分野の拡大を軌道に乗せ、事業の構造改革を実現していく。

私たちの職場は、多様な価値観を有し、さまざまな形で働く仲間によって成り立っている。2021年春季生活闘争は、極めて厳しい環境で迎えることとなるが、格差是正と底上げ・底支えを前提とした雇用形態間の処遇差の解消が不可欠だ。生活を守るための一時金の堅持を基本に据えながら、私たちのめざす同一労働同一賃金の実現に向けて、前を向いて組織内議論を深めていこう。

本中央委員会は、感染防止をはかるための初のリモート開催とした。JP労組の活動は、これからも仲間とのつながりが根幹であることに変わりはない。しかし同時に、環境変化に怯むことなく、柔軟に対応できることもあらためて共有できた。これまで培ってきた活動にデジタルツールを融合させ、さらなる組織活性化につなげていく。

極めて厳しい環境だからこそ、組織力と政治力を高めていく必要がある。まずは安定的な25万人組織の達成に向けて、日本郵政グループで働く仲間の結束をはかり、第13回定期全国大会を迎えよう。

以上、宣言する。

2020年11月25日
日本郵政グループ労働組合
第21回中央委員会