郵政産業労働者ユニオン

あきらめるより、
いま声を上げよう

赤字だから仕方ないのか？

新・中期経営計画「JP プラン 2028」では、28 年度には純利益を 7,000 億円超とすることを目指し、右肩上がりの順風満帆の経営戦略が示されています。私たちの生活を苦しめるインフレの影響で金利が上昇傾向になり、収益が増加しているからです。また、株主へ向けたアピールとして、株主配当の増額や自社株買いなどでの株価の引上げには積極的な姿勢を示しています。

一方で「郵便は赤字」という言葉が吹聴され、郵便事業の縮小、利用者へのサービスダウンが続き、春闘においては日本郵便の社員だけ賞与が引下げられました。

今回の人事給与制度の見直しも、会社の持ち出しが無く、財源イーブンの考え方である限り、社員の労働条件の悪化につながるのは明白です。転居転勤のある無しで 14,000 円もの格差をつけようとしたことは撤回させましたが、範囲給における給与の上限については低く抑えられたままであり、一定の現給保障がされたとしても、将来を見据えれば大幅な減収であることは間違いありません。

確かに郵便物数は減少傾向が続き、今後はさらに減収が見込まれています。「郵便の赤字を、ゆうちょ銀行やかんぽ生命の儲けで支え、政府からの新たな交付金も使わなければ郵便ネットワークを維持することができない。だから郵便の値上げも、働く社員の処遇引下げも仕方がない」。そんな空気が郵便局を包んでいます。

しかし、郵便は赤字という言葉に惑わされてはいけないと、郵政ユニオンは考えています。郵政は創業以来、全国にある郵便局ネットワークを基盤に、為替・貯金（現・ゆうちょ銀行）の創業、簡易保険（現・かんぽ生命）の創業と、3つの事業が一体となり独立採算で運営されてきました。

2007 年の郵政民営化で郵便、貯金、保険の事業ごとに分社化されましたが、年間純利益 1 兆円を目指すゆうちょ銀行も、保険商品を取り扱うかんぽ生命も、その業務の大半は全国にある 24,000 の郵便局に勤める日本郵便の社員が担っているのです。そして何よりも「郵便局」という看板が利用者に安心と信頼を感じてもらえるからこそ、ゆうちょ銀行もかんぽ生命も事業を運営できるのです。

3 事業を支える郵便の全国ネットワークを守るために、3 事業をバラバラにしてしまうのではなく、一体で運営していくことがいまこそ求められています。そして、それぞれの事業を担う社員の頑張りに報いることが、郵政を発展させることにつながるのではないでしょうか。

汗を流して頑張る社員が報われる制度を求めて

会社が示した人事給与制度の見直し提案では、それぞれの事業の現場を支える地域基幹職 1 級と 2 級の給与を非常に低い水準に抑えようとしています。そして、昇級した者だけが頑張っていると評価され、昇給していくことができる制度設計となっています。

将来も安定して昇給していきたければ上位の役職を目指すしかありませんが、役職の定数には限りがあり、どれだけ頑張っても昇級できるという保障はありません。頑張っても報われないと感じ、低すぎる賃金に悩んだ末に職場を離れる労働者が増えるだろうことは、想像に難くないでしょう。

そうなれば何が起こるのか？　郵政ユニオンには、要員不足によって労働強化が引き起こされ、サービス労働が横行し、残業も増え、休みを取れず疲労困憊になっている職場状況が報告されています。今回の人事給与制度の見直し提案を導入し低賃金化を押し付ければ、離職者が増えるとともに、魅力の無い職場に応募してくる人も居らず、要員不足がさらに深刻化することになるでしょう。

また、日常的な業務を、汗を流し頑張ったとしても給与が増えないとなれば、お互いに仕事を助け合おうという気持ちが薄れ、職場はさらに荒廃してしまいます。

日々の仕事を頑張り、将来を思い描きながら安心して働く環境であってこそ社員に活力がみなぎり、それが会社全体を成長させる原動力となるのではないでしょうか。

私たち郵政ユニオンは、3 事業一体の経営で郵政事業を守るとともに、安心して働ける職場環境を守るために、処遇の引下げを許さず、今後も会社との交渉を続けて行きます。

郵政ユニオンは、不利益変更を認めず、社員のくらしと働く権利を守るためにたたかいます