

日本郵政グループ労働組合 (JP労組)

中央執行委員長 石川 幸徳



1. はじめに

「産別トップに聞く」との表題で始まるがJP労組は単一組織であること、加えて郵政グループ内には郵便・物流、郵便局窓口、銀行、生命保険、不動産など産業をまたぐ事業があり、いわゆる産別組織の様に産業が抱える課題を共有できない。従って、以下に記す課題や取り組みは、概ね共通するものの必ずしも一致しないことをご理解願う。

2. 近年の賃上げ評価や今後の課題

賃上げについては、JP労組も連合の仲間と共に「失われた30年からの脱却」を旗印に、この数年、春季生活闘争を通して取り組んできた。しかし、この取り組みは道半ばであり、少なくとも先進国の賃金水準に追いつくまで継続する必要がある。

その理由は述べるまでもなく、低水準の賃金が改善されなければ、深刻な人手不足に悩まされる企業が増える中、外国から労働力を招致できないばかりか国内から労働力の流失を招くことになり、我が国の経済活動に深刻な影響を及ぼすことになる。

その一方で、見落としてはならないのが格差の拡大である。とりわけ、いわゆる正規と非正規の賃金格差や男女間の賃金格差、そして企業規模間の格差などである。もちろん、我々も連合を通じて「地域別最低賃金の引き上げ」に取り組みつつ、JP労組独自でも正規・非正規の休暇制度や生活関連手当などの違いを是正し、格差縮小に腐心してきたが、格差はまだ残る。引き続き、努力していく必要がある。

そのうえで、克服すべき課題の一つが「同一労働同一賃金」の実現である。JP労組としてもこの数年間、議論を重ねてきた結果、その必要性は

理解が進みつつも実行となると思うようには進まない。なぜならば、労働組合に加入する組合員の多くがいわゆる正規雇用者であり、正規から非正規への分配も含めた大胆な格差是正策が受け入れられないためである。つまり、正規も上げつつ非正規の改善が前提となっているため、その差が縮まっていけないのが現状である。

しかし、深刻な人手不足を補うには「可能な限り多くの人に就労を促していく」必要があり、多様な働き方を実現していかなければならない。そのためには、雇用形態によって時給単価が大きく異なる不合理を解消していかなければならない。

3. 人財の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

我が国の少子高齢社会の進展に伴う労働力人口の減少に加えて、政府の観光立国政策や昨今の円安によるインバウンドの急増により、多くの産業で深刻な人手不足となっている。例えば、この冬のインフルエンザの流行でも見られたが、検査キットや医薬品が不足し、症状からみなし診断がなされたと聞く。つまり、人命に係わる医薬品の製造や流通すらギリギリの状態に來ていることが窺い知れる。

さらに深刻な事態となっているのが、周囲の賃金に合わせて柔軟に賃金改定できない介護事業者などエッセンシャルワークの廃業や撤退問題である。例えば、インバウンドに人気を誇る北海道の「ニセコ」と呼ばれるニセコ町・倶知安町一帯では、宿泊や飲食業の時給単価が地域別最賃の2倍以上に跳ね上がり、転職すれば賃金が大幅に改善されることから労働移動が起こっている。これに伴って、倶知安町では介護事業所が閉鎖に追い込まれ、利用者は他の施設事業者と社会福祉法人倶知安町社会福祉協議会に引き継がれることになったと聞いた。また、こうした事態は近隣の町にも波及す

る。ニセコで賄いきれない労働力を近隣の市町村から集めようとするため、そのエリアの賃金も上昇し、ニセコと同じ状態を招く。

こうした事態を一部地域の特殊事情と受け止めてはいけない。同じような事態は、大型ショッピングモールや半導体企業の誘致を行った地域でも起きている。従って、子育て支援の拡充や海外からの人財確保を目的とする育成就労制度の拡充など、中長期視点で取り組む対応策とは別に、潜在労働力と言われる人たちの就労可能性を高めるスポットワークのような、より自由度を高めた働き方を実現していく必要がある。

J P 労組としても多様な価値観に対応するために新たな制度の構築を提言している。例えば、「職住近接」である。既に、多くの企業が全国転勤を前提とした総合職などを見直していることはマスコミで報道されているが、仕事と同程度に私生活の充実を優先する若者が増えていることや少子化に悩む社会においては、もう一歩踏み込み、職場と住まいを近付けてワーク・ライフ・バランスの充実を図るべきである。また、国の財政悪化や労働力不足によって社会福祉制度に頼れる状況ではなくなっている今、育児・介護休暇の拡充も重要である。

もう一つ急がなければならない課題が就労の拡大を期待されるシニア層のモチベーションアップ策である。どの企業も60歳から65歳定年制への移行に合わせ、給与体系に崖ができてしまった。つまり、60歳を超えると役職も外され、給与も大幅にダウンするためモチベーションが大きく下がる。これでは、シニアが培ってきたスキルが活かせず、生産性向上にもつながらない。まずは、この崖をなくすことが必要だが、総人件費をコントロールしながら実現するのは容易ではない。結果として、入社から退職までの賃金カーブがフラットになるため、若年層も含めた全体のコンセンサスが必要となる。J P 労組においても議論ってきているが、経過措置の在り方を含めて全体のコンセンサスを得るのは容易ではない。

また、障がい者雇用の拡大策も重要である。社会との関わりや自立への観点から、障がい者への就労支援の必要性の認識が高まる中、労働力としての評価が高まる取り組みも重要である。その一つのヒントがスポットワークの中にある。スポットワークは、必要な時間に必要な人員を充てることから、作業内容を教える時間が極力短縮できる

よう作業の細分化が図られているケースが多い。従って、かなり限定した作業となるが覚える負担は軽減されるため、自治体によってはスポットワーク事業者と協力して障がい者雇用支援の取り組みが試みられていると聞く。

さらには、こうした事業は隙間就労も可能とすることから、自分の空いたわずかな時間でも関心のある仕事に就けるため、その企業・職場の環境や雰囲気もつかめる。つまり、今の仕事や職場に不満を抱える人にとっては、転職の後押しにもなり、逆に現在の職場の良さを再認識し継続の意思固めにもなる。但し、募集内容と実際の仕事が違うなどのトラブルや属人的な勤務時間管理の難しさ、さらには“闇バイト”といった悪質な求人募集のチェックの必要性など、スポットワークが抱える課題も多い。

4. 今後の運動の展望

さて、私たち労働組合にとって最大の課題は、労働組合の組織率が低下し続けていることである。厚労省調査による推計では16.1%まで下がっており、J P 労組も埒外ではない。そもそも労働組合の存在しない企業が中小を中心に多くある。また、組合があっても「オープンショップ制」のため加入しない若者も増えている。その背景には奨学金の返済など経済的な理由もあるが、加入しても加入しなくても労使交渉の成果は区別なく分配されるためだ。つまり、フリーライドが許されるからだ。

こうした中、私たちは労働組合の有無によって労働条件に差が生じている事実などを示しつつ、その存在意義を一人ひとりに説いて加入に結び付けている。この取り組みの重要性は不変なものだが、激しい対立型労使関係の歴史を踏まえて今日の労使協調路線が築かれ、その延長線上にある「ユニオン・ショップ制度」の導入を全企業へ推奨することも経団連が提唱する「未来協創型」労使関係の構築の上でも重要である。

また、労働組合の組織率の低下を背景に、過半数代表制の見直しも議論されているが、労働組合の果たす役割は単に職場の過半数代表機能だけではない。例えば、労働関係法や労使間のルールやマナーなどを教育し、高次な労使関係づくりにも寄与しているのである。

郵政民営化から18年が経とうとしている今、J P 労組としてもグループ各社との「ユニオン・ショップ協定」の締結に取り組む時期を迎えた。