



編集責任者 青柳翔太郎

郵政産業
ユニオン

浦安

発行 郵政産業労働者ユニオン浦安支部

HP <http://piwu-urayasu.jp>

Mail otegami@piwu-urayasu.jp

(新)一般職も「転居を伴わない配転」はある!

賃金は「地域基幹職」の約6~7割程度

多様な働き方のニーズに答えるとは?

「地域基幹職」「(新)一般職」の導入を来年4月導入と新聞各紙が一斉に報じてきました。

これまでも取り上げてきた内容ではありますが、現在の「一般職」を「地域基幹職」と「(新)一般職」に分け、このうち「地域基幹職」は将来管理者になることを想定されており、支社内の「転居を伴う配転」が義務付けられています。しかしこの点を除けば、管理者になるまでは、地域基幹職も(新)一般職も同じ仕事に従事し、仕事に対する責任も同じです。要はコースを分けることで、従来よりはるかに安い賃金水準の安い「正社員」を作っただけの話なのです。

ダイジェスト

郵政、来年4月に地域限定職
日本郵政グループは、先導的な地域限定職を導入する。正社員一般職制度を2014年4月から導入する。まず非正規で働いている契約社員などを活用し、新規採用にも広げる。正社員として働きたいが長距離の転勤が不可能な兼業主婦などが働きやすい環境を整える。

エネルギー
列島から
200万キロワットを、20年までに300万キロワットに増やす。再生可能エネルギーの導入を促進する。再生可能エネルギーの導入を促進する。再生可能エネルギーの導入を促進する。

日本郵政が限定正社員
来年4月導入 非正規から登用
日本郵政グループは、先導的な地域限定職を導入する。正社員一般職制度を2014年4月から導入する。まず非正規で働いている契約社員などを活用し、新規採用にも広げる。正社員として働きたいが長距離の転勤が不可能な兼業主婦などが働きやすい環境を整える。

日本郵政が地域限定正社員
14年4月導入、非正規から

日本郵政グループは、先導的な地域限定職を導入する。正社員一般職制度を2014年4月から導入する。まず非正規で働いている契約社員などを活用し、新規採用にも広げる。正社員として働きたいが長距離の転勤が不可能な兼業主婦などが働きやすい環境を整える。

日本郵政は、先導的な地域限定職を導入する。正社員一般職制度を2014年4月から導入する。まず非正規で働いている契約社員などを活用し、新規採用にも広げる。正社員として働きたいが長距離の転勤が不可能な兼業主婦などが働きやすい環境を整える。

- (左上) 6月14日付 『東京新聞』 朝刊7面(11版)
- (右上) 6月14日付 『日本経済新聞』 朝刊5面(東京本社14版)
- (左下) 6月14日付 『千葉日報』 5面
- (右下) 6月15日付 『朝日新聞』 朝刊10面(東京本社13版)

さて、この新聞記事は会社側からリークした(?)内容だからなのか、人件費抑制の為に新人事制度があまりにも都合良く書かれています。「正社員として働きたいが長距離の転勤が不可能な兼業主婦などが働きやすい環境を整える(日経)」とか、「子育てや介護などと両立しやすいため多様な働き方のニーズに応えられる(千葉日報)共同配信」といった部分。

いやいやいや：現在も配転について制度上は明文化されていないものの、部長などの管理者ならともかく社員申告書を出すような一般社員においては、原則転居を行う配転は行われていません。一方、現行制度の中でも八千代や美浜といった転居を伴わない強制配転・人事交流が行われています。社員申告書において「配転を希望しない」とした一般社員に対しても散々行われているのは周知の事実ですが、役職を目指さない(新)一般職であったとしても引き続きこうした異動が行われていくことが本部・本社間交渉でも明らかにされています。(裏面に要旨を掲載します。)

以上より一般社員の配転問題に関しては「地域基幹職」導入によるさらなる広域配転が考えられても、「(新)一般職」導入で改善される見込みがないものです。新聞の言葉を鵜呑みにしてはいけません。

調整手当の支給率も拡大

(新)一般職では、単に基本給が安いだけでは無く、現行より調整手当の支給率がさらに拡大します。

支給地域区分	現行調整手当 〔業務職に適用〕	(新)一般職の 調整手当
甲地◎	12%	18%
甲地※	10%	15%
甲地	6%	9%
乙地	3%	4.5%
(支給なし)	0%	0%

(新)一般職のモデル年収にある54歳以降の基本給20万5100円で計算した場合、甲地◎36918円、甲地※30765円、甲地18459円。

なお調整手当は基本給以外に扶養手当にも上乘せされます。基本給が安い分、この金額が支給されるかされないかは大きいです。

東京であれば23区どこでも甲地◎(18%)であり、多摩地区も14市と6局が甲地※(15%)の上乗せがあります。他にも横浜・川崎・横須賀・鎌倉・逗子・名古屋・京都や大阪府8市・兵庫県5市なども甲地※(15%)の上乗せがあります。

しかし、県内では千葉市と浦安局・市川局がわずかに甲地(9%)の指定を受けるばかりです。

浦安局から、市川・浦安局を除く両市の他の局と船橋・松戸・習志野・八千代・鎌ヶ谷・四街道市に配転となれば4.5%(乙地)。柏市などに配転されれば支給すらされません。

会社の明らかにした資料では、「**転居を伴う転勤が無いことから、当該勤務地域の給与水準に見合った適正な水準とするため、独自の支給率を設定**」との説明があります。しかし、転居を伴わない転勤があれば(一定時期特例はあるものの)同じ仕事をしながらも減収となるし、(新)一般職ではさらにその額が大きくなるもので、納得の行く説明とはなっていません。

郵政中央本部「新人事・給与制度に関する第4次要求書」の交渉より
(第2回交渉 2月5日(火)18:13~19:45)

(組合) 現行制度を引き継ぎ、地域基幹職へ行く人の中には役職・管理者を目指さない人が当然いる。30年後、40年後の姿は別にして、こうした人たちは転勤の必要無い。年1回の社員申告書に基づいた、本人希望の尊重・優先を新しい制度の中で保証していくべきだ。

(会社) 現行も本人同意が無くても転勤はある。本人希望勘案しながら運用している。運用は特に現行と変わらない。

(組合) 集配外務・渉外社員などは地域密着型の方がサービスが行き届く。現行を踏襲するにしても転勤ありきでなく、全体的に総合的に考えた転勤のあり方をもっと考えた方が良い。本人の希望、社員申告書を重視した制度設計の検討を。

(組合) 旧特定局の局長の犯罪が多い。なぜこうした人達の転勤が無いのかとの声は強い。定期的に異動すべきであり、新たな制度における転勤の考え方を示せ。

(会社) 特定局長は地域密着でその地域で働いてもらうことで主として配置している。必要に応じた異動はあるが、ことさら異動しなければならぬという認識に立っていない。そうした運用を行っている。渉外社員は役職・管理者に上がってもらう。ローテーションを通じ育てていく。一番トップの局長と渉外社員を同列に考えづらい。

(組合) 地域密着というなら、集配外務も渉外もその重要性があることを言っている。何ら局長と変わらない。

(組合) 郵便局窓口の10年以上同一業務に就かない異動の関係と(新)一般職をどう考えているのか。

(会社) ゆうちよは監督当局の指導に基づき行っている。(新)一般職は転勤しないわけではない。転居を伴う転勤が無い。

(組合) ゆうちよは地域基幹職も新一般職も同じ基準で転勤するのか。事実上、転勤をしない(新)一般職と転勤する(新)一般職がいるのか。

(会社) 個々人により違うので基準はない。(新)一般職の中での違いは可能性がゼロでは無いが、制度上はそうではない。

(組合) 郵便局での基準は、10年過ぎたら必ず異動するのか。

(会社) 特段基準は無い。10年同じ局所には居ないということ。MAX10年居るかどうかは人事の運用の範囲である。金融監督官庁から言われているのは、10年過ぎたら異動もしくはそれに代わる部署にとのことで、それに代わる措置が取れば異動させないことはあり得る。例えば、一週間職場を離れさせるとか、異動し難い場合にはそれに代わる措置をしている。何年経ったら異動という措置はしていない。

(組合) 事業会社では(新)一般職の異動はあるのか。役職を目指さない人を異動させる目的は何か。異動する人のメリットは。

(会社) 転居を伴う転勤は無い。通勤可能な範囲での転勤はある。転勤の目的は、人事の刷新。職場が変わることにより新たなことを経験してもらい、新しい社員が入ってくることでより職場が活性化。人の入れ替えは行っていききたい。異動することによって本人の成長につながる。(新)一般職も正社員であり自己成長に結びつく。

「転居を伴う配転」は賃下げの武器となりうる!

郵政を第二のNTTとするな!

(新)一般職という正社員賃下げ攻撃は、将来世代や正社員登用を目指すゆうメイトだけに向けられたものでしょうか?

現在の正社員は自分で希望しない限りは「地域基幹職」に引き継がれることになり、給与等の処遇は変わりません。しかし、問題は社内内の転居を伴う配転が明文化されたことにあります。

NTT東西では、賃金15~30%カットの地域子会社新設・外注化を行い、応じない社員に「単身赴任」を伴う異業種・遠隔地配転を強行しました。始どの社員がこの会社の攻撃によって賃下げを受け入れました。「NTT11万人リストラ」という前例を忘れてはいけません。

会社の労働力構成の「あるべき姿」として示してきている数字は「(新)一般職」が八割です。外務の労働力配置のイメージでは「地域基幹職」は班長・副班長のみ。今後は「地域基幹職」の削減がテーマになることは間違いないありません。団結して闘おう。