

# 最賃について 交渉で強く主張

生活状況が厳しくなっている今こそ



# ひろしま

郵政産業労働者  
ユニオン広島支部  
(広島郵便局内)

本部は9月27日、『時給制契約社員の最低賃金引上げに関する要求書』（8月30日提出、9月9日回答）に対し交渉を行いました。主な内容は以下の通りです。

【組合】郵政最賃は最高が東京の1100円、最低が17県の880円。加重平均で言えば961円だが40道県で平均を下回る結果。実感としては220円以上の格差。金額で言えば月額3万円以上の格差となる。コロナ禍でも物流を支え、金融を支え、通信病

院など地域医療を支えていることは全国どこでも同じ。あらためて格差是正のための要求である「郵政最賃は961円を下回らないようにすること」を主張するが会社の見解を聞きたい。

また、郵政最賃は、地域別最賃を10円単位に切り上げ、20円プラスした額が郵政グループ各社統一の「企業内最賃」。これでは、時給で働く社員の生活改善に



はつながらない。郵政グループ各社は、社員の生活を守る観点から20円を100円に引き上げる制度改正を求める。

【会社】961円を下回らないようにということだが、総合的な回答になるが、最賃制度に基づいて最賃を下回る部分について毎年措置しているところ。郵政最賃は最賃法に基づいて決定しているわけではなく、法廷最賃（10円単位に切り上げ）に20円の加算することと決め、それを基本給として措置しているところ。

中国・九州地本合同レク  
○11月12日（日）福岡市  
○ボウリングと懇親会



郵政ユニオン広島支部の組合事務室を獲得しよう！ 会社は組合事務室を貸与せよ！

給与制度については、基本給プ

ラス加算給(資格給・基礎評価給)が社員の時給と決定しているところ。基本給の中にも所属長加算額ができる制度となっていて、それに加算額を合わせたのが時給と決定されている。その上で、基本給部分については会社としては現時点で適切であると考えている。基本給加算額としては地域の実態とか生活を考慮して加算しているもので、同じく適切であると考えている。

回答にもあるが、それが未来永劫続くということが適正であるとは考えてはいなく、いろいろな働き方の変化や社員のニーズが変わってくると思うので、会社として社員に対して検討していきたい。



【組合】昨年度より4社合計で約11,277人少なくなっている。自主退職なのか、要員管理での雇用調整なのか、募集しても応募してこないのか、減少した原因について伺いたい。

【会社】解雇とか退職を促しているとかではなく、自然退職の結果、補充する必要性がないということにより公表するには至っていないということでは全国的な数字になっているところ。

組合として最後に、「広島地方最賃審議会に提出した意見書」を紹介し、会社回答に対し主張しました。

【会社】現時点では現制度設計で担保されていると考えているし、先ほども述べたように加算給の加算もある。今後、生活状況が厳しくなった時に必要とされた場合には労使で話し合いをしていきたいと考えている。

【組合】物資全般が値上げとなり、住民生活、とりわけ正規社員より賃金格差の中で働いている非正規社員の生活は悪化の一途をた

どることは明らか。政府が目指している「早期に1000円」を日本郵政グループが実現させていくことは、社会的な事業を展開している企業としてぜひ努力していただきたい。

会社の回答で「今後とも、時給制契約社員等の労働条件については必要に応じ検討していくこと」とある。来春闘でも引き続き議論していきたい。とし、交渉を終了しました。

【組合】解雇とか退職を促しているとかではなく、自然退職の結果、補充する必要性がないということにより公表するには至っていないということでは全国的な数字になっているところ。

【組合】解雇とか退職を促しているとかではなく、自然退職の結果、補充する必要性がないということにより公表するには至っていないということでは全国的な数字になっているところ。

## 郵政20条裁判 集団訴訟報告集会

10月30日(日)

広島市東区民

文化センター