

いしかわ ゆきのり
石川 幸徳

●日本郵政グループ労働組合
(JP労組)・書記長

言うは易く行うは難し 「同一労働同一賃金」

はじめに

私どもJP労組は、アソシエイト（無期転換社員）を含む非正規社員の組織化と共に、「格差是正」に向けてその処遇改善を積み上げてきた。さらに、昨今の「同一労働同一賃金」の実現という社会的潮流を踏まえ、18春闘および19春闘で非正規社員には支給されていない生活関連手当のうち「合理性が乏しいと思われる手当および休暇」について、その適用を要求することにした。

18春闘では、正社員の一時金の引上げに多くの財源を必要としたこともあり、交渉は非正規社員への適用の合理性にとどまらず、それぞれの手当そのものの合理性にまで議論が及んだ。その結果、「寒冷地手当」、「年末勤務手当」、「住居手当」等の縮減や廃止という大きな見直しとなった。もちろん、「夏期・冬期休暇」の付与や「年始勤務手当」の支給など非正規社員への適用を勝ち取ったのだが、現行手当の見直しは「切り下げ」と映り、マスコミにも「正社員の処遇を削り非正規社員に充てた」と報道された。

伝えることの難しさ

職場集会はもとより組織内の機関紙でも春闘の方針議論から交渉経過、さらにはその結果について相当のボリュームで周知に努めてきたが、マスコミ報道を機に引き下げの対象となる組合員はもとよりその家族からも多くの不満が寄せられた。とりわけ辛かったのは

「主人は、正社員になるため営業ノルマも必死に達成するなど苦勞してきたのに、非正規のために処遇を下げるなんて」という非正規憎し的な感情を家族にまで芽生えさせてしまったことだ。事実としては、正社員の一時金も0.3ヵ月引上げたほか、若年層を中心に月例賃金の引上げも勝ち取ったのだが、マイナスのインパクトはプラスを打ち消した。

同様に、「正社員になれば非正規にはなかった各種手当や休暇制度があるから、月々の手取りが少々下がっても正社員登用に応募したのに、その手当がなくなるのは理不尽だ」といった意見もあった。特に、大きなインパクトとなったのは「役職登用および転居を伴う転勤のない『一般職』コース」の「住居手当」の廃止である。裁判における「転居を伴う転勤がない社員に支給されている手当が、同様の条件となる非正規社員に支払われていないのは不合理」という判例も影響し、10年という異例の経過措置を設けたものの、このコースの住居手当を廃止するという判断をせざるを得なかったことは大きな反発を招いた。

合理性とは

もちろん、合理性の観点から住居手当を非正規社員にも適用させれば良かったのだが、財源の問題から実現に至らなかった。しかし、実現できたとしても、入れ替わりの多い非正規社員に適用するとなるとその事務煩瑣はかなりのもの。さらに、経験によるスキルの向



上に伴い時給単価が上がる非正規社員の賃金制度を崩壊させかねない課題も出てきた。

つまり、住居手当が支給される非正規社員は、通常1年間かけてスキル向上に伴い上がる時給単価と同程度もしくはそれ以上の手当を受給することとなり、手当のない非正規社員には釈然としない感情が生じるであろう。正規・非正規間の合理性を担保できても、非正規間の合理性はどう受け止められるのだろう。

理解と納得を得るために

こうした感情論を抑えて理解と納得が得られる見直しを行うには、その原点に立ち返る必要がある。つまり、格差の実態を再確認することである。正社員とほぼ同じ労働時間の時給制社員の平均年収は約250万円である。正社員の平均年収は勤続年数等の違いはあるがその約2倍である。もちろん、その働き方に定義上も違いは設定されているが、職場実態や社員の受け止めにその違いを明確にするのは容易ではない。とすれば、この賃金格差はJ P労組が目指す「働くことの価値向上と安心社会の実現」のためにも是正しなければならない。また、正社員間の格差についても同様である。コース別の働き方の定義には違いがあるし、転勤や昇進など人事の運用にも違いはあるが、実際の仕事とその賃金の差に合理性があるのかは疑わしい。

では、何を基準に賃金のあるべき水準を定めればよいのか。一つの考えだが、まずは必

要最低限の生活費の認識が必要であろう。もちろん最低限の生活には、教育費や娯楽費なども加えなければ現実的ではない。そこで、連合のリビングウェイズが参考となる。また、職種ごとに異なるいわゆる業界の賃金水準も加味しなければ、人材確保の観点から競争力を失う。さらに重要なものは、実際に職場で働く労働者の生活実態や実感である。

J P労組は、毎年、労調協の協力のもと組合員を対象に生活実態調査を行っているが、例年の春闘結果に伴い組合員の生活実態や実感は変化する。最近の調査結果で興味深いのは、非正規組合員の「職場生活の中での不満や不安」に対する回答で「雇用面での安定感がない」が経年で減少していること。さらに「職場で働き続ける上での希望」について「週の労働時間を増やしたい」が減少し、「健康の維持が難しい」と昨今の人手不足からくる長時間労働の影響が伺える。これらの分岐点がどこかなど、分析の深化が求められる。

おわりに

2019年も年が明け、いよいよ19春闘に挑む。18春闘における「伝わっていなかった」反省を踏まえ、組合員一人ひとりと向き合い格差是正のための同一労働同一賃金の実現に向けた運動の重要性、さらにはその成果について組合員の真の理解と納得を得る年としたい。