

## ④ J P 労 組

## 組合員生活実態等調査から見える課題と J P 労組の取り組み

J P 労組 中央本部 企画局次長 福田 千秋

## 1. J P 労組の組織と組合員について

J P 労組は、日本郵政グループ主要四社である、①日本郵政株式会社（持株会社）、②日本郵便株式会社（郵便局）、③株式会社ゆうちょ銀行、④株式会社かんぽ生命保険と、日本郵便の子会社である日本郵便輸送株式会社をはじめとする多くの関連会社で働く組合員で構成されている単一労働組合（単組）である。単組の中に郵便・物流業、窓口代理店業、銀行業、生命保険業、その他関連会社と、様々な会社・業種で働く組合員が存在している。

2007年に日本郵政公社が民営分社化されてから約16年が経過した。この間、グループ各社の職場課題や業界が抱える課題等も違ってきており、的確・迅速に課題解決に取り組むために、J P 労組では昨年6月から会社・事業ごとの体制を構築した。それぞれの会社・事業ごとに6つのユニット（日本郵便（郵便・物流事業）ユニット、日本郵便（郵便局窓口事業）ユニット、ゆうちょ銀行ユニット、かんぽ生命ユニット、輸送関連事業ユニット、関連子会社ユニット）を組成し、それぞれのユニットの役員が職場との定期的な往復運動を積み重ね、職場課題等の解決に係る結果とスピードに強いこだわりをもって活動に取り組み、組合員に組織活動に見える化することによって、組合員へ組合活動への参画を促し組織の活性化につなげていく取り組みを進めているところである。

現在の組合員数はグループ全体で約225,000人であり、そのうち約198,000人は日本郵便株式会社（郵便局）に所属している。また、組合員全体の男女比については男性約159,000人（71%）、女性約66,000人（29%）だが、ゆうちょ銀行については男女ほぼ半々の構成となっている。正規・非正規の別では、正社員組合員約16万人（約71%）、再雇用シニアスタッフ組合員約5,600人（約3%）、月給制や時給制等で働く組合員約59,000人（約26%）となっている。

雇用区分は多種あり、正社員（総合職、業務職または地域基幹職、一般職、シニアスタッフ等）、再雇用シニアスタッフ、期間雇用社員（月給制契約社員、時給制契約社員等）等様々な雇用区分で構成されており、期間雇用社員のうち約77%は無期雇用転換している。雇用区分形態が違えば、働くことや生活することに対する意識の持ちようや感覚、そして労働組合に対するニーズも違いがある。そういったことから、J P 労組では春闘要求組み立てに向けて毎年行っている組合員生活実態等調査を実施する際、正社員向けの調査票とは別に期間雇用社員等向けの調査票を作成・配布し、期間雇用社員の意識実態や職場改善のニーズを調査している。

## 2. 調査結果から見える組合員の現状

### (1) 正社員

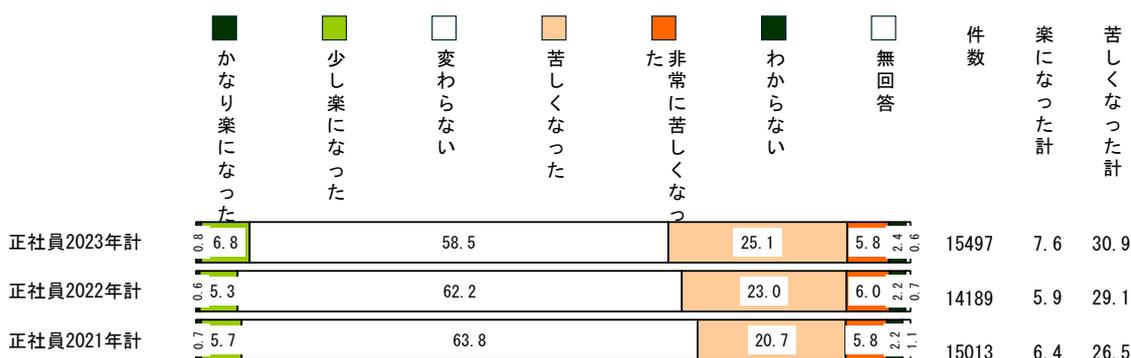
#### ア 昨年の今頃と比べた生活程度感

「昨年の今頃と比べた生活程度感」については、「変わらない」が58.5%と多数を占める一方、「楽になった」は7.6%にとどまり、「苦しくなった」が30.9%に及んだ。「苦しくなった」との回答は2021年調査以降、徐々に増加する傾向にある（第1図）。

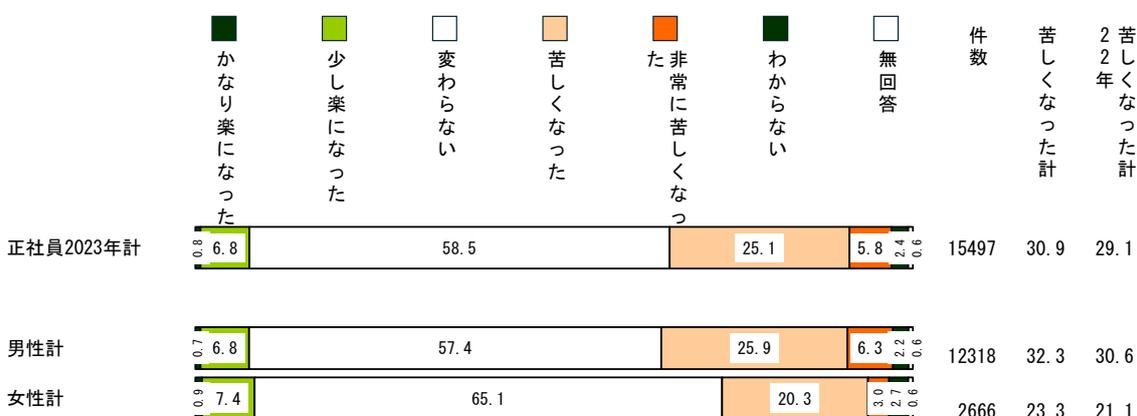
また、男女別にみると「苦しくなった」は男性32.3%、女性23.3%となっており、男性の方がより苦しく感じている組合員が多いことがうかがえる（第2図）。（女性の場合、男性に比べて配偶者がフルタイムで働く「共働き世帯」が多く、世帯収入が高いという事実もある。）

物価高が長く続いていることが大きな要因だと考えられるが、決して物価高が悪いわけではなく、賃金が追いついていないことの方が問題である。24春闘では連合の方針である経済も賃金も物価も安定的に上昇するステージへの転換をめざして取り組まなければならない。

第1図 昨年の今ごろと比べた生活程度感



第2図 昨年の今ごろと比べた生活程度感



### イ 今後の職業生活および60歳以降の働き方

今後の職業生活に対する考え方では、経営層・管理職をめざす「昇進志向」層が17.1%、「昇進志向」を含む「長期勤続志向」層が55.8%と半数を超える一方で、「独立・転職志向」層は8.1%、「適当な時期に退職して家事・家業に従事したい」は8.7%にとどまり、「特に希望はなく成り行きに任せる」が26.5%を占めている。「特に希望はなく成り行きに任せる」層は、能動的にこう働きたいというイメージはないとしても成り行きに任せた結果、例えば定年前に退職を余儀なくされても受け入れるということではないと考えられ、おそらく「長期勤続志向」だと解釈できる（第1表）。

政府による「三位一体の労働市場改革」により、リスキリングやジョブ型による雇用の流動化が促されているが、JP労組の組合員は日本郵政グループで長く働き、安心して生活していけることを望んでいる層が大宗を占めるものと考えている。職場ではキャッシュレス化による来客者数の減少からの業務量減少や、歩みは遅いながらもデジタル化による業務効率化等が進んでいる一方で、労働力不足に苦しむ職場もある。また、長い職業人生の中で、今と違う職種・職場へ異動したいというニーズも一定あることを考えれば、本人希望をもとにグループ内リスキリングを行うことによって、貴重な人財を柔軟にグループ内で配置転換できる仕組みとしていく必要があると考えている。

第1表 今後の職業生活について

	① た営 いに ずと わて り運	② 経 営 層 と し て	③ 事 理 切 り し て	④ 管 理 職 回 し て	⑤ 社 定 勤 め 上 今 の 会	⑥ 以 て 腕 を 活 か し	⑦ 専 門 性 を 活 か し	⑧ 専 門 性 を 活 か し	⑨ た の 社 に 変 わ り	⑩ グ ル ー プ 内 の 変 更	⑪ グ ル ー プ 外 の 変 更	⑫ グ ル ー プ 外 の 変 更	⑬ グ ル ー プ 外 の 変 更	⑭ グ ル ー プ 外 の 変 更	⑮ 無 回 答	件 数	① 昇 進 志 向 計	① 長 期 勤 続 志 向 計	⑤ 計 転 職 ・ 独 立 志 向 計
正社員2023年計	5.1	12.0	30.5	8.2	1.4	2.2	4.5	8.7	26.5	1.0	15497	17.1	55.8	8.1					
男性計	5.6	13.3	31.2	8.2	1.4	2.4	4.3	7.5	25.4	0.9	12318	18.9	58.3	8.0					
女性計	2.1	<u>6.9</u>	28.8	8.1	1.6	1.5	5.4	<b>13.8</b>	30.5	1.4	2666	<u>9.0</u>	<u>45.9</u>	8.5					

※下線数字は「正社員2023年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「正社員2023年計」より5ポイント以上多いことを示す

(2) 期間雇用社員等

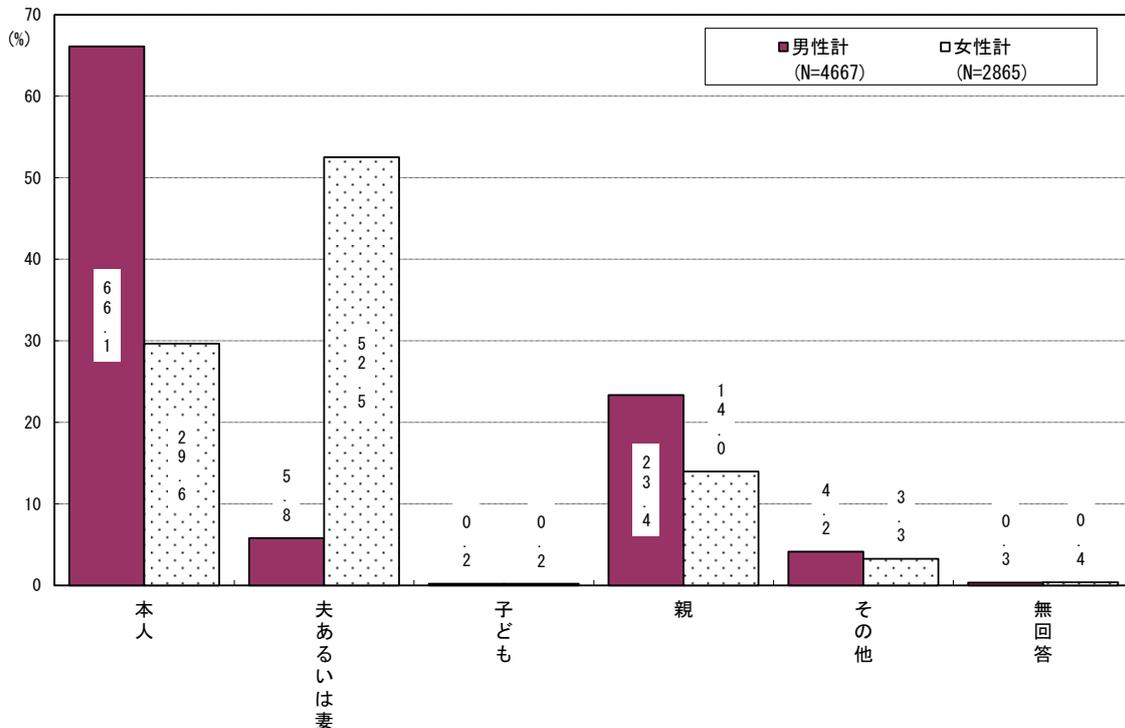
ア 主たる家計の維持者と働く理由

主たる家計の維持者は、「本人」が52.3%と半数を占めている。男女別にみると、独身層の多い男性では66.1%を占める一方で、既婚者の多い女性では「夫」が52.5%を占めるものの、「本人」も29.6%と少なくない（第3図）。

働く理由を8項目から2つ以内選択でたずねると、「主たる生活費」が74.9%で突出して多い。男女別にみると、男性では「主たる生活費」が89.6%であるのに対し、女性では「主たる生活費」と「家計の補助」が50%台で並んでいる。

このほかの調査項目において、女性既婚者で月収10万円未満では6～8割が就業調整しているとの結果もあり、既婚女性が夫より収入が低く補助的な働き方にとどまっているケースが多いことが推察される。連合の芳野会長は、年金の第3号被保険者制度について「ライフスタイルによって女性の位置づけ（加入する制度）が変わってしまうのは不公平な制度ではないかと思う」と述べ、「例えば女性が親の介護で仕事を辞めざるを得ないとなった時に、結婚している人は第2号被保険者から第3号被保険者に行くことができるが、結婚していなければ第1号被保険者になる。どういう人生を歩むか、結婚しているかないかなどで女性の位置づけが変わってしまう」とコメントしている。今のままの社会保障制度の持続性は乏しく政府では見直しが検討されているところだが、ジェンダー平等の視点からの検討も期待したい。

第3図 主たる家計の維持者



イ 今後も職場で働き続けるうえでの希望

今後も職場で働き続けるうえで希望する度合いを9項目それぞれについてたずねた。2008年から変わらず同じ9項目で調査しているが、「賃金を引き上げてほしい」と「能力に見合った処遇にしてほしい」は毎年高水準で推移している。一方で「正社員になりたい」「より専門的・高度な仕事がしたい」「能力向上のためいろいろな仕事をしたい」といった希望は経年で減少傾向にある。これは、JP労組では毎年の春闘で正社員登用枠の拡大や登用条件の緩和を求め、一定の成果を上げ続けているため、正社員を希望する期間雇用社員が登用されていった結果だと受け止めている（第2表）。

男女別にみると、「賃金を引き上げてほしい」と「能力に見合った処遇にしてほしい」はあまり差がなく当然両方から高い水準のニーズがあるが、「正社員になりたい」は男性が53.9%であるのに対して女性では24.7%となっている。このほかの調査項目において、現在の働き方を選んでいる理由として女性は「労働時間・労働日数を選べる」「成果や責任を強く求められたくない」とする割合が既婚未婚問わず多いことから、働き方に対する男女の意識差があるように受け止められる（第3表）。

第2表 今後も職場で働き続けるうえでの希望<そう思う計の比率>

	正社員になりたい	賃金を引き上げてほしい	より専門的・高度な仕事がしたい	色々な向上のため仕事をしたい	能力向上のため仕事をしたい	間できるだけ長い期間勤務したい	や週の労働時間を増やしたい	週に力に見合った処遇にしたい	教育訓練や研修機会を与えてほしい	態より自由な勤務形態で働きたい	件数
2023年計	43.0	93.1	44.0	56.7	62.8	25.9	84.9	62.6	62.9	7808	
2022年計	47.1	92.9	46.6	58.7	64.3	27.5	85.9	65.1	62.1	7155	
2021年計	49.9	92.0	48.3	60.5	65.9	28.6	85.4	64.0	61.6	7541	
2020年計	51.7	91.8	50.2	61.6	65.1	29.6	85.9	65.4	60.8	8354	
2019年計	56.0	94.0	53.6	64.1	67.4	30.1	87.9	66.8	63.8	6546	
2018年計	58.1	92.8	55.4	65.4	66.7	29.8	87.8	68.4	63.5	7133	
2017年計	62.6	92.5	57.9	68.2	70.3	32.8	89.2	71.5	60.6	6442	
2015年計	63.8	91.1	60.1	69.4	71.1	33.8	86.7	71.6	56.7	5911	
2014年計	64.6	90.8	59.4	68.3	70.9	33.7	86.4	71.2	54.3	5810	
2013年計	64.9	90.3	60.0	69.2	71.5	36.2	86.1	70.9	52.0	4748	
2009年計	59.0	89.3	57.5	67.7	73.4	37.4	86.4	71.2	51.2	7393	
2008年計	56.1	89.9	52.7	61.8	70.4	32.8	85.6	67.5	48.6	4452	

※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2023年計」より15ポイント以上多いことを示す

第3表 今後も職場で働き続けるうえでの希望<そう思う計の比率>

	正社員になりたい	賃金を引き上げてほしい	より専門的・高度な仕事がしたい	色々な向上のため仕事をしたい	能力向上のため仕事をしたい	間できるだけ長い期間勤務したい	や週の労働時間を増やしたい	週に力に見合った処遇にしたい	教育訓練や研修機会を与えてほしい	態より自由な勤務形態で働きたい	件数
2023年計	43.0	93.1	44.0	56.7	62.8	25.9	84.9	62.6	62.9	7808	
男性計	53.9	94.4	49.1	59.8	64.3	29.0	85.8	63.2	66.7	4667	
家族構成別											
独身・本人のみ	53.6	93.0	48.6	59.4	64.0	32.6	83.0	62.6	68.9	1164	
独身・本人と親	60.9	95.1	51.8	63.4	65.0	27.3	86.8	65.6	69.0	1992	
既婚	44.4	94.7	45.4	53.8	62.6	28.5	86.0	59.1	60.6	1234	
その他	46.1	93.7	48.0	63.1	68.6	28.8	89.7	66.4	67.9	271	
女性計	24.7	91.3	35.2	52.1	60.4	20.4	83.5	61.7	56.1	2865	
家族構成別											
独身・本人のみ	29.6	93.3	40.8	56.0	63.7	23.6	83.1	61.6	59.2	284	
独身・本人と親	37.5	95.2	40.3	58.0	65.6	23.0	89.5	70.7	61.8	526	
既婚	18.2	88.9	31.8	47.2	56.2	17.7	80.6	57.2	53.5	1634	
その他	30.8	94.2	38.3	60.7	67.7	25.5	87.5	67.7	56.1	415	

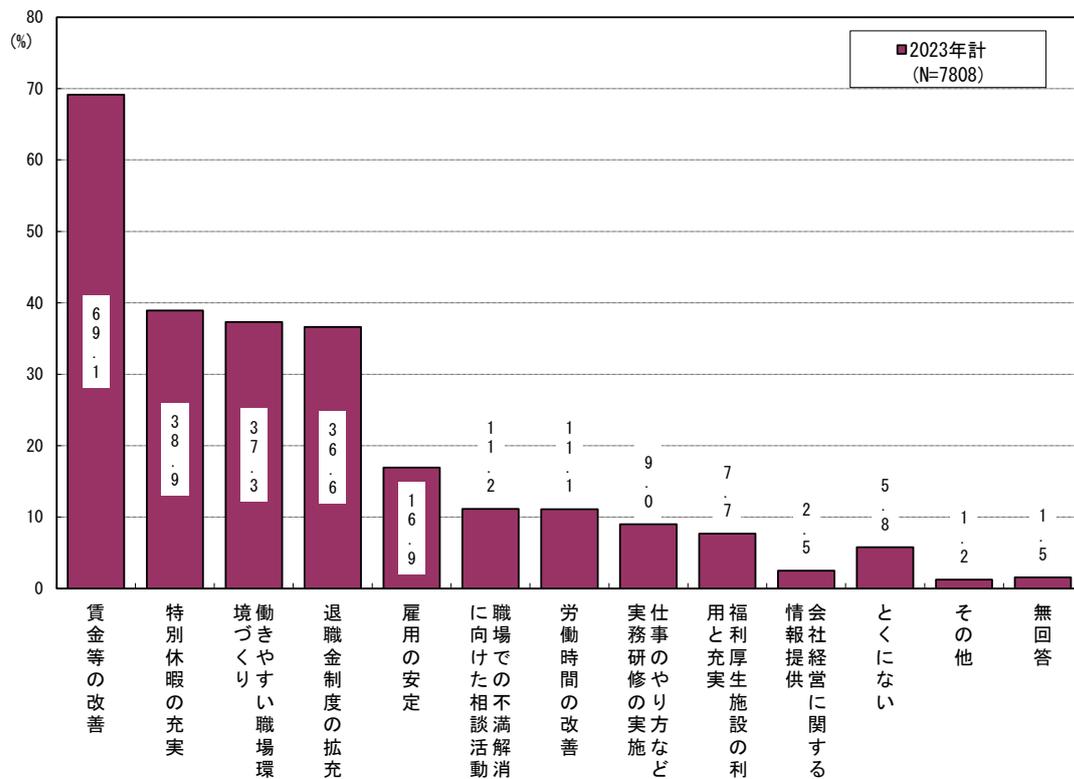
※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2023年計」より15ポイント以上多いことを示す

### ウ 処遇等で制度化したり一層充実させて欲しいと思うこと

自身の処遇で制度化したり一層充実させて欲しいと思うことを12項目のうち3つ以内選択式にて尋ねた。「とくにない」と答えた方は5.8%と少なく、多くの期間雇用社員は何らかの改善等を望んでいることがわかる。具体的には1位「賃金等の改善」、2位「特別休暇（有給）の充実」、3位「働きやすい職場環境づくり」、4位「退職金制度の充実」となっている（第4図）。

最低賃金引き上げに向けた取り組みとともに、春闘を通じて格差是正に向けた処遇改善に取り組んでいく。

第4図 処遇等で制度化したり一層充実させて欲しいこと（3つ以内選択）



### エ JP労組の取り組みに対する評価

JP労組の処遇改善等の取り組みに対する評価を尋ねた結果、「とても評価している」(27.5%)、「ある程度評価している」(54.5%)を合わせると82.0%を占め、「あまり評価していない」、「全く評価していない」を合わせた16.0%を大きく上回っている。うれしい結果ではあるが、このほかの調査項目において、「JP労組の具体的な活動内容を知らない」と回答した層が4割程度いた(第5図)。

JP労組の取り組みがしっかりと組合員に伝わるよう、努めていかなければならない。

第5図 JP労組の取り組みに対する評価



### 3. 組合員の生活を守るための取り組み

JP労組は昨年9月、「JP労組が描く将来ビジョン」を策定するべく、議論を開始した。「将来ビジョン」とは、賃金・処遇の維持・向上と格差を是正するための同一労働同一賃金の実現をめざし、組合員一人ひとりが「日本郵政グループで働くことによって思い描く人生設計が実現できる」と思えるような「働き方」、「事業のあり方」、「それらと整合的かつ補完的な人事諸制度」をトータル的に検討・議論し、その実現をめざしていく、組合員が将来に向けて安心して働き続けることのできる「めざすべき姿」を自らが描き、一から作り直そうという大きな取り組みである。

どの世代の組合員にとっても先行き不安が拭えない現在、「どのように働き、暮らしていきたいか」という視点から「こうありたい」姿を思い描き、それを実現するために日本郵政グループを持続可能とする事業ビジョンを展望するとともに、具体的な事業政策の検討とその具現化に向けた取り組みを豊富化し、それらと整合的・補完的な人事諸制度を検討し、全組合員の参画による検討・議論を行っていく。本実態調査の結果から見える組合員の姿を参考にしながら、取り組みを進めていく。