PIWU Postal Industry Workers Union
# くれ
1003号
2025年 4月15日
郵政産業労働者ユニオン
呉支部発行

←中国地本HPへ
PC・スマホ等から
この情報が閲覧可！

メールはこちら→

# 25春闘結果の考察

## 25春闘について

新卒を始めとする優秀な人材確保の必要性、一般職や若年層の更なる処遇改善、グループで働く全ての社員のモチベーション向上や「人への投資」という観点も総合的に踏まえた結果が25春闘における会社の回答である。

今春闘は正社員であれば、最低5千円はベースアップが行われ、若年層は更なるアップがあった。

一方で、時給制で働く社員に対しては、ゼロ回答でベースアップはない。理由として、会社は、これまでも期間雇用社員等の処遇改善をしており、更なる改善は困難とした。

最低賃金アップに限らず、春闘全般で見れば、非正規社員の賃金が大幅アップされたケースが多く、郵政Gのゼロ回答は厳しい限りだ。

2025年度（2024年度）

| 正社員登用予定数 | |
|---|---|
| 日本郵便 | |
| 郵便コース | 3，000名程度（2，700名程度） |
| 窓口コース | 600名程度（ 500名程度） |
| ゆうちょ銀行 | 60名程度（ 50名程度） |
| かんぽ生命 | 20名程度（ 20名程度） |
| 日本郵政 | 若干名 （ 若干名） |

2025年度（2024年度）

| 一般職から地域基幹職等へのコース転換予定数 | |
|---|---|
| 日本郵便 | |
| 郵便コース | 2，500名程度（2，100名程度） |
| 窓口コース | 2，000名程度（1，700名程度） |
| ゆうちょ銀行 | 60名程度（ 50名程度） |
| かんぽ生命 | 20名程度（ 20名程度） |
| 日本郵政 | 若干名 （ 若干名） |

## 非正規の正社員化

社員数確保が難しくなり出した結果、春闘でも登用やコース転換の合格者数を増やし、現在働いている社員の囲い込みとも取れる動きが出ている。

一般職やコース転換で基幹職・総合職を希望する社員にとって、合格枠拡大は歓迎されており、チャンスである事に違いない。

応募条件も緩和されている為、希望する社員は確認してほしい。

会社は一般職と基幹職1・2級の統合を将来行いたいと方針を示したが、将来的には統合されそうだ。

なぜなら、会社が一般職を創設する際、参考にしたであろう銀行業等で、既に一般職廃止の動きが起きている。

労働条件の悪い一般職では人材確保が困難な状況になっているからだ。

創設時には、将来、社員の約半数を一般職という計画であったが、現在約3万人が一般職で、基幹職約14万人である。

一般職の廃止ではなく、統合と表現している事から、基幹職1・2級を一般職並にし、住居手当の廃止などの可能性も否定できない。

また、正社員であれば、本人の意向に関係なく、人材不足が深刻な島しょ部等への強制異動人事も可能である。

25春闘では、転居転勤一時金の新設や単身赴任手当の支給要件見直しがあったが、今後、単身赴任の社員が増える事を想定した対応かも知れない。

## 新卒者の採用枠拡大

2026年度の郵政Gにおける新規採用予定数は日本郵便が2，700人（前年2，600人）、ゆうちょ銀行が280人（前年160人）、かんぽ生命が940人（前年380人）、日本郵政が65人（前年65人）と採用人数を増やす傾向が強い。

しかし、労働力不足によって社会全体における人材獲得競争は厳しさを増している。

また、若年層であるほど、転職のハードルは低くなっており、採用できても働き続けてくれる保証はない。

若年層に限らず、誰もが働き易い職場作りが肝心だ。

実際、65歳定年から、高年齢者雇用安定法により、70歳までの就業確保措置が努力義務として課されており、高齢者が働ける環境も求められている。

## 育児・介護について

国の方針が変わり条件を満たせば、期限付きで、実質10割になった育児休業給付金制度。

郵政Gも育児や介護に関して春闘で改正されている。

例えば、育児休業者の基礎昇給実施である。

これまでは、育児休業中は定期昇給が停止されていたが、育児休業中でも定期昇給が実施される。

また、育児・介護で休業を取得する社員が所属する職場で、休業者の業務支援をする社員に対して、育児・介護休業応援一時金が新設される。

こちらは10月以降の実施予定だが、育児・介護休暇を全社員が取得しやすい環境作りの一環として評価できる。

## 今後の予定

● 5月13日（火）17：00～
第9回呉支部執行委員会
支部事務所

次号は　5月　7日　予定