

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。期間雇用社員の希望を全員の正社員化を。ゆげせ、均等待遇、なげんご差別。ユニオンは労基法裁判に勝利したぞー！

導入から9年経過 このまま格安正社員のままですか！

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中野支部
機関紙「みらい」
NO. 4340
23年4月14日(金)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

(新)人事・給与制度の概要

1. コース制
 - ・期待役割に応じたコース制を導入し、採用区分と処遇を連動
 - ・一般職を導入
2. 給与・賞与

基本給について、①俸給カーブをフラット化して基礎昇給幅を圧縮し、その財源を②査定昇給及び ③昇格昇給に振り替えてインセンティブを拡大
3. 退職手当

現行の年功的な「最終給与比例制」を、職責(役割等級)や評価結果に連動した「ポイント制」に改定し、在籍期間中の貢献度や昇進スピードの差を的確に反映

おはようございます。
今から9年前の平成26年(2014年)4月1日、頑張ったものが報われるメリハリのある制度として『人事・給与制度』(新人事・給与制度)が導入されました。
実質的に、この年より職場で競争原理による「給与を中心とした待遇格差」が生まれる制度が

スタートしたことになり
ます。
導入から9年が経過。
職場の変化を制度の概要を振り返りながら検証します。

一般職の概要

現行の(地域基幹職の)一般職よりも業務範囲及び転勤範囲を限定(標準(定型)業務のみ、役職登用なし、転居を伴う転勤なし)した『一般職』を導入し、多様な働き方に対するニーズや期間雇用社員からの正社員登用に対応。
給与水準は、期待役割等を踏まえ、現行の一般職と月給制契約社員の中間程度で設計。
退職手当はポイント制とし、定年退職手当額1200万円程度に設定。

この制度では、「二般職」という低賃金の正社員職を創設し、そして給与・賞与・退職金のすべてに人事評価を基にしたインセンティブを導入。同じ役職・同じような仕事内容でも、給与などに大きく差が出るように競争原理を取り入れました。今回は主に一般職について検証します。制度の概要は左表を見てほしいと思います。



皆さんも知っている通り一般職の最大の特徴は、「給与が低い」ことです。
一般職は左表のように制度導入前の一般職よりも、業務範囲及び転勤範囲を限定。その代わりに給与を低く抑えたとされました。
しかし、日常業務において地域基幹職と異なり、しなくてよい業務が有るでしょうか。班長ミーテ

皆さんも知っている通り一般職の最大の特徴は、「給与が低い」ことです。

地域基幹職は5年後(27歳で)に主任昇任したと仮定すると、就職して10年後の32歳では一般職の基本給は17万4800円。地域基幹職の方は24万1400円。

一般職は左表のように制度導入前の一般職よりも、業務範囲及び転勤範囲を限定。その代わりに給与を低く抑えたとされました。
しかし、日常業務において地域基幹職と異なり、しなくてよい業務が有るでしょうか。班長ミーテ

インゲ出席、当日の業務運行指示、非正規社員への指導などは誰がやっているのでしょうか。
地域基幹職よりも優秀で班のけん引役となっている社員が大多数ではないでしょうか。それにも関わらず、人事評価とコース転換試験が大きな壁(障害)となり、一般職に留め置かれている社員は多くいます。一方、地域基幹職は主任、課長代理など役職者へも道が開かれています。

23春闘で、会社はこれまで4万8000人を積極的に正社員登用したと回答しましたが、給与も安く退職した社員も多いと聞きます。職場の中心的存在の一般職の待遇改善は待ったなしです。



皆さんは一般職と地域基幹職の給与の差がどれくらいか知っていますか。一般職の大卒初任給(役割基本給と役割成果給の合計のみ)は16万6800円。地域基幹職一般は17万2500円で差額は5700円、ボーナスを含めた年間で約10万弱です。初任給の差はそこまで大きくありません。しかしその後は大きく変わります。
また長崎中央局では本人希望を除けば、転居を伴う転勤はほとんど発令されません。それなのに一般職は転居を伴わないことを理由に「住居手当」も支給されません。このような劣悪な条件下で日々働いている一般職。あなたはどう思いますか。

円5万5000円。年間では100万円弱の差額になります。
また定期昇給ストップの歳では、一般職が20万7800円。地域基幹職は31万8600円で差額は約10万円。年間では170万円以上の差額になります。

