

未来

郵政産業ユニオン
PIWO
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. 4344
23年4月28日(金)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

頑張った褒美は100万円 給与の差、無視できますか？

おはようございます。
『人事・給与制度』のおさらいの2回目です。前回は人事制度として(新)一般職を取り上げましたが、今回は給与制度です。この制度のメインとも言えるのが「頑張ったものが報われる」です。当然、頑張った社員には大きな褒美が与えられます。褒美というのが査定による基本給へのプラスαのことで、査定昇給月額と言います。この昇給分は基本給にプラスされるので1年限りではなく、累積され大きな差となります。

昨年年度分の人事評価がフィードバックされると、制度開始以後、9回の評価が行われたこととなります。9回の評価が給与にどう反映されるのかを見ます。表は各級での査定による昇給額です。尚、1級は地域基幹職一般、

2級は主任、3級は課長代理、4級は課長職に相当します。
A評定を取り続けた場合の基本給の昇給額と、ボーナスを加えた年間での支給額、それに上限に達する最終段階での支給額は以下のようになります。3級の課長代理だと今回の評価で、5,800円×9回=5万2200円基本給が上がり、ボ

ーナスを加えた年間では約85万円になります。上限に達した時点だと約91万円。4級の課長の場合6,000円×9回=5万4000円。年間では約88万円、上限の時点では約109万円になります。
この金額は昇給が1回もなかった社員との給与の差でもあります。課長代理で一度も査定昇給を受

けたことがない社員はいないだろうかと思われませんか。しかし査定は各級(各役職)の中
皆さんの、この年間で100万円近い給与の差をどう考えますか。初めに書いたように、この累積昇給額はD評定以下を受けない限り減額されません。すなわち、上限に達した課長代理や課長は、その後は普通に勤務していれば定年までずっと、



での評価なので、課長代理でも課長でもプラス査定(B評定も含む)があるのは毎年30%です。プラス査定を受けない社員の方が多いのです。
また人事評価では、基本給だけでなくボーナスにも査定が加味されます。A評定は2%と査定昇給よりも対象者が少ないですが、C評定の社員より30万円以上多く支給される社員も出ることになります。ボーナスを含めると主任同士でも、年間100万円の支給差は発生します。
更にA, B評定だと退職ポイントも加算されるので、退職金にも差が出ます。

人事給与制度による昇給月額

(地域基幹職及びシニア地域基幹職)

		分布	1級	2級	3級	4級
査定昇給月額	A 評定	5%	5,200	5,600	5,800	6,000
	B 評定	25%(注)	2,600	2,800	2,900	3,000
	C 評定	60%	0	0	0	0
	D 評定	90点以下(10%以下)	-1,100	-1,200	-1,200	-1,300
	E 評定	60点以下(1%以下)	-2,200	-2,400	-2,400	-2,600
上限	—	—	39,000	47,000	56,000	67,000
下限	—	—	-39,000	-47,000	-56,000	-67,000

*B 査定(一般職はS 査定)の分布はD 及びE 査定の絶対選考での出現率により変動します

(一般職及びシニアスタッフ)

		分布	1級
査定昇給月額	S 評定	20%(注)	2,200
	C 評定	70%	0
	D 評定	90点以下(10%以下)	-400
	E 評定	60点以下(1%以下)	-800
	上限	—	—
下限	—	—	-39,000



「〇〇さんは頑張っているから当然よね」、「私も頑張らなければならぬ」と思える制度ならばよいのですが…。
フィードバックは例年6月です。対話にどう臨むのかで今後の給与が決まる、と言っても過言ではありません。



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。
ゆれば、均等待遇、なげない差別。ユニオンは労基法裁判に勝利したぞ!!