

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. 4592
25年10月31日(金)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

人事給与制度の改悪は許さない

おはようございます。
日本郵政グループは9月30日、郵政ユニオンに対し「新人事給与制度見直しの方向性」について提案してきました。
今回の提案内容は全社員の生活に影響を与える内容となっています。今日の「未来」は本部発行の郵政ユニオン新聞から抜粋して掲載します。

今回、見直しの方向性として明らかになった点は、
①郵政型「職務給」の導入
②一般職と地域基幹職の統合
③人事評価の細分化
④各種手当の見直し
⑤60歳以降の給与制度のありかた
⑥生活関連手当や退職手当等の見直しです。
会社は提案要旨の中で

「年齢を問わず社員一人ひとりが成長し、誇りとやりがいをもって働ける人的資本経営の推進が重要」とし、社員の自律的な成長、挑戦を促すための諸制度を見直す必要があると述べています。
見直しの内容として評価制度、昇給制度、退職手当制度、さらに

①業績に応じて支給されている手当（業務、営業等）
②業務に応じて支給されている手当（総括課長班長等）
③職務と関連が薄い手当（扶養、住居、調整手当等）など、現在支給されている手当等について「今後も存置するか廃止するか聖域なく検討する」としています。



生活給の引き下げへ

会社は提案の中で「頑張った社員に報いる」こ

とを強調していますが、職種統合を含めた「財源」についての考え方として「原則として財源イープンでの制度設計、生活関連手当や退職手当の見直し等による財源創出も含め検討する」ことを明らかにしています。



基礎昇給については会社は「役職にかかわらず55歳到達まで基礎昇給（定期昇給）があるため毎年自動的に4号俸（4千円程度）あがり年功要素が強い」としています。
改正後のイメージとして、全社員一律ではなく、評価結果に基づき、高評価の社員には厚く支給し、「下位評価についてはマインスマも検討」としています。

「頑張った社員に報いる」と言いながらも「賃下げ」となることも想定され、将来にわたって大きな影響を及ぼすことになりそうです。

退職手当についても「働き方の多様性や資産形成の環境が拡充するなかで、退職手当よりも給与や賞与の充実を求めるニーズも高まっている」として「一部財源を基本給に組み入れるなど検討を実施する」との考え方を明示。退職手当の引き下げを前提とした見直しを明らかにしています。

多様な働き方に応じた処遇の実現では、一般職と地域基幹職の統合を挙げられており、検討の方向性では「転居転勤のあり方を見直す」としています。



60歳以降の給与水準のあり方も検討されています。定年退職が65歳に引き上げられ、シニアスタッフ社員として60歳以前と同じ業務に従事しています。しかし基本賃金はそれまでの7割程度であり、扶養、住居などの生活関連手当も支給対象外となっています。

労働条件の改善を
今回の提案内容は全社員に影響を及ぼすことから、会社も提案要旨のなかで「向こう2年間を目途に結論が導き出せるよう、精力的に労使議論を積み重ねていく」と述べています。



現在、日本郵政グループは不適正点呼問題等により、これまで培ってきた信頼を失いかねない事態を招いています。

株主還元にも重きを置いた、人件費抑制、労働強化、サービス縮小による利益優先ではなく、良質なユニバーサルサービスなど公共性の維持、発展に立脚した事業運営を行っていくことが求められています。

全国各地で働く社員が真に「誇りとやりがいをもって働ける労働条件」をつくっていくためにも郵政ユニオンは人事給与制度の改善を要求し交渉を展開していきます。

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者全員を正社員化を。

ゆめが、均等待遇、なぐさ差別！ ユニオンは労基法裁判に勝利する！

