

人事制度改革 絶対反対 NO. 1

— 郵政ユニオンとして要求書を提出 —



ひろしま

郵政産業労働者
ユニオン広島支部
(広島郵便局内)

日本郵政グループは、昨年9月30日に「新人事給与制度見直しの方向性」について示し、今年3月10日に補助資料を追加、さらに「向こう1年間を目的に結論が導き出せるよう、精力的に労使議論を重ねていく」として7月28日、人事給与制度見直しに関する詳細（基本給・手当制度について）が提案されました。

掲示板等でお知らせしていますように、新たな制度は、今まで以上に社員を競争に駆り立て、社員間の格差や分断により、いつそう殺

伐とした職場に変貌させようとしています。また年功序列を廃し、仕事の内容に応じた責任と成果をもとにした処遇の導入では、成果をあげても適切な評価がされなければ社員のモチベーションは下がり、誇りとやりがいとをさらに失う結果になります。



郵政ユニオンは9月29日、「人事給与制度見直しに関する詳細提案に対する要求書」をグループ4社に提出しました。

以下、要求内容について2回に分けて報告します。

要求書（抜粋）

- 3、一般職は、役職者や管理者への登用や転居を伴う転勤はなく定型業務を行う職種として新設された。会社は非正規社員の正社員化や、経営負担の軽減にも資する制度として導入してきたが、今回、地域基幹職1級との統合で廃止となる。一般職制度導入の目的運用実態、課題、社員処遇への影響廃止に至った理由について12年間の総括を明らかにすること
- 4、非正規社員について、正社員に準じて人事給与制度の見直しを行うのか。見直しを行う場合の対象の範囲、処遇への影響、実施時期、労使協議の進め方を明らかにすること
- 6、郵政型「職務給」の導入について
- ① 範囲給導入による役職ごとに基

郵政ユニオン広島支部の組合事務室を獲得しよう！ 会社は組合事務室を貸与せよ！

本給の上限下限を設定し、財源イ
ーブンの制度となることから基本
賃金の上限は現行より低くなると
考えられる。基本賃金については現
行の水準を維持すること。そのため
の財源措置を確保すること

② 現行の給与は「役割基本給」と
「役割成果給」という構成で、その
比率は「8対2」等となっている。「範
囲給」と「査定給」の比率を明らか
にすること

③ 基礎昇給分を人事評価による査
定評価に組み入れることで「定期
昇給」がなくなり、将来の不安やモ
チベーションの低下を招く。また年
功給から職務給重視への転換は、
中高年層の子育て・介護世代への影
響が大きくなる。会社が掲げる持
続可能な社会の構築の観点からど

のように考えるのか明らかにするこ
と。また、生涯賃金も変わってくる
がどのように変わるのか詳細につい
て明らかにすること

④ 頑張ってプラス査定となった社員
は昇給できるよう設計するとある
が、範囲給の上限に達した場合は
昇給できない。65歳までは昇給で
きるよう上限を引き上げること

⑤ 範囲給の上限に達した以降は、
査定結果により賞与や退職手当の
ポイントを加算するとしている。ポ
イント加算額を明らかにすること

⑥ 昇格については役職定数がある
ため、基本給の上限に達しても昇
格できない社員がでてくる。「主任」
「課長代理」「課長」の役職者登用の
基準を明確にし、基準を満たせば
必ず昇格できるようにすること。

また、役職者定数について明らかに
すること

⑦ 範囲給表について各種手当の基
本給化による財源移管を含んだも
のを明らかにすること

⑧ 役割等級別・年齢別にエリア基
幹職、地域基幹職の現行制度と新
制度の基本給について明らかにする
こと

⑨ 各社ごとのコース区分、コース概
要、役割等級体系、キャリアパスに
ついて現行からどのように変更とな
るのか明らかにすること

⑩ 制度移行時は、現在の基本給額
(役割基本給+役割成果給)を、新
制度における基本給額とする。と
あるが制度移行時に各級の範囲給
の上限に達する社員については、役
職が上がらない限り昇給はしない

のか明らかにすること

7、地域基幹職1級と2級等につい
て

① 2級主任は1級担当者と期待役
割のステージが異なり、期待役割の
違いに応じた処遇をしていく必要
があるとしているのに、現行の給与
水準より1級と2級の両者の差を
小さく設ける理由は何か明らかに
すること ② 期待役割の違いに応じ
た処遇をしていくのなら現行と同
じ給与水準とすること

③ 2級主任は、一定の経験年数を
要してもなお2級主任に留まる場
合には、給与も一定期間で上限に
達し、以降の昇給はなくなるよう
再設計するとある。上限に達成す
る一定期間について明らかにし、昇
給がなくなる再設計については行
わないこと