

人事制度改革 絶対反対 NO. 2

— 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)

前号に引き続き、郵政ユニオンが
9月29日に提出した、「人事給与
制度見直しに関する詳細提案に対
する要求書」の要求内容です。

要求書(抜粋)

8、多様な働き方に応じた処遇の
実現について

③ 住居手当について、転居転勤あ
りで支給、なしで非支給とあるが
住居費にかかわる負担は転居転勤
の有無によって変わらない。いまま
でとおりの支給とすること

9、減点主義から加点主義へ、チャ
レンジを評価する仕組について

⑤ 評価の標準ランクを5段階から
6段階へ、職務行動評価の評価基
準を3段階から5段階へと見直す
ことが、「頑張った差を評価に反映
できる仕組」としてどのような方向
性となるのか明らかにすること

⑥ 職務行動評価の評価基準を5段
階と見直す、「上位職制に求め
られるレベルで行って(守って)いた」

と「常に行って(守っていた)」との評価
基準の差は何か明らかにすること

⑦ 査定昇給において、D・E 評価の
場合に給与減額となる現行制度か
ら、成果に応じて原則加算する加
点主義の仕組みに見直すことある。

査定昇給及び賞与査定においてD・
E評価についても減額とならないよ
うにすること

⑧ 「人事評価シート」「コース・組織

別の評価項目・評価基準」「人事評
価結果の点数換算表」について明ら
かにすること



10、「60歳以降の給与水準のあ
り方検討」について

① 「60歳超も役職が同じであれば
同じ給与水準」とあるが、現在、シ
ニアスタッフ社員は同一職務で60
歳以降も勤務している。60歳時の
給与が維持されるのか明らかにす
ること。また60歳以降の給与につ
いて引き上げを検討しているのか明
らかにすること

② 郵政型「職務給」導入に併せ、6
0歳以降の給与も「職務給」の考え
方を基本に再検討する必要がある
とされているが、どのように再検討

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!

するのか明らかにすること

④役職定年制度は当面存置する
とあるが、役職定年のあり方について具体的に検討していくのか明らかにすること

11、「各種手当についての検討」について

①扶養手当は、家族手当と違い扶養している親族に対して支給される手当である。経済的な負担の軽減や介護、子育てに対する支援として見直しは行わず、現行制度を維持すること

②調整手当について支給対象地域を「都道府県単位」へ見直し、「消費者物価地域差指数」・「賃金構造基本統計調査」の統計調査指数等を反映して、水準の見直しを実施していくとしている。提案によれば東京の調整手当は10%に見直すこと

しているが、現在、一般職の調整手当は18%、一般職以外の社員は特別区で12%支給されており、大幅な減額となる。現在の水準から引き下げは行わないこと。なお、見直しにあたっては、0%地域(29県)をなくすこと

③調整手当を各社別に一定柔軟な運用をすることを検討とあるが、検討内容について明らかにすること

⑤業績関連手当・業務関連手当は、人事評価・役割等級へ反映させ、基本給・賞与へ組み込むことを優先に検討とあるが、各社別の検討状況について明らかにすること。また、残置する手当の見直しについても明らかにすること

⑥原則として財源イーブンでの制度設計とし、各種手当等の見直し

により財源のリソース分を再構築するとあるが、対象となる手当、見直しにより生じる財源額、基本給等への移管方法、社員ことの処遇影響について、詳細な検討内容を明らかにすること



12、「退職手当についての検討」について

①転居転勤の有無で役割等級ポイントを一定削減することは行わないこと

②一般職と地域基幹職の統合により付与ポイントをあわせるが、現在の地域基幹職1級及び2級の役割等級ポイントは減額しないこと

③役割等級ポイントを一律で削減

することにより、退職手当額を削減し、当該財源を基本給へ移管するとあるが、役割等級ポイントの削減は行わないこと。

④査定昇給による役割等級ポイントの加算減算について明らかにすること

⑤退職手当の支給額は現行水準を維持すること

⑥勤続5年未満の自己退職者は、退職手当なしとするが、現行と同様に勤続年数に応じて退職手当を支給すること

13、その他

26春闘要求書の回答で会社は、「65歳超の社員に対する継続雇用制度を創設」と示した。制度の詳細や運用開始時期について明らかにすること