

人事給与制度の改悪は許さない

—生活給の引き下げをするな！—

した。

すと会社は言つてきましたが、

今回その全容が明らかになりました。

春闘交渉等でかねてから、新

たな人事諸制度の構築を目指



「郵政ユニオン新聞」第2337号にあるように、日本郵政グループは9月30日、組合に対し「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。

「郵政ユニオン新聞」第2337号にあるように、日本郵政グループは9月30日、組合に対し「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。

見直し、⑤60歳以降の給与制度の細分化、④各種手当の見直し、⑥生活関連手当や

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方、⑥生活関連手当や

退職手当等の見直しを含めた財源の創出等を中心に、会社は検討を進めているということです。

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。

基礎昇給について会社は「役職にかかるわらず55歳到着まで

含め検討する」と明瞭化しています。



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)

的に4号俸上がり年功要素が高い」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、将来にわたつて
大きな影響を及ぼすことになり
ます。



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
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待遇の

実現では、一般職と地域基幹職

の統合を挙げており、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。一般職
(旧新一般職)は、「転居転勤な
し、役職登用なし」を条件とし

て2015年に創設されました

が、地域基幹職と同じ仕事をし

ていながら、労働条件の低さで、
正社員登用を敬遠する非正規

社員も出ているのが実態です。



60歳以降の給与水準のあり
方の検討では、定年退職が65

歳に引上げられましたが、60

歳以降の働き方は、多くがシニ

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なが

ら基本賃金は直前の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した。

ます。高年齢者雇用安定法の改
正により、70歳までの就業確

保が努力義務となるなか、労働
条件の改善は必要です。



今回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

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

事態を招くなか、株主還元に重

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おこなっていくことが求められています。

す。

全国各地で働く社員が、真に

「誇りとやりがいをもつて働ける労働条件」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くきます。