

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！—



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)

「郵政ユニオン新聞」第237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。



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すとは会社は言ってきましたが、今回その全容が明らかになりました。

詳細は、新聞に掲載された通りですが、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。



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ブンでの制度設計、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。

基礎昇給について会社は「役職にかかわらず5歳到着まで基礎昇給があるため毎年自動

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！

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、将来にわたって大きな影響を及ぼすこととなります。



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」旨も高まっている」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処遇の実現では、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たながら、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るが、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年間で」を目標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。

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。