

2024年 8月16日
郵政ユニオン 交第1号

日本郵政株式会社
取締役兼代表執行役社長
増田 寛也 殿

郵政産業労働者ユニオン
中央執行委員長 日巻 直映

給与・人事制度見直しに対する要求書

日本郵政グループは24年春闘交渉において、定期昇給のあり方については、廃止も含めた見直しを検討する。今後とも、継続的に一般職や若年層を中心とした賃金改善を目指すこと合わせ、①一般職と地域基幹職等1・2級の統合については、早期実現に向け取り組んでいく、②その実現にあたっては、単なる職種統合ではなく一般職や若年層の賃金改善に継続的に取り組んでいくとともに、トータルでの新たな人事諸制度の構築を目指していくこと等を検討すると回答しています。

また新たに出された「JP ビジョン 2025+」においては、社員視点に立った働き方改革の推進を行い、新たな成長に向けて人事戦略を進めていくとされています。

今後、検討される施策について以下の要求を提出しますので、誠意ある回答を求めます。

記

- 社員の自律的な成長・挑戦を促すための各種人事制度の見直しの検討を行うとしているが、検討にあたっては現行の制度についての全般的な総括が必要となる。現在の給与人事制度等の総括について、会社の見解を明らかにすること
- JP ビジョン 2025 において、働き方改革の推進が行なわれてきたが、状況について以下の点を明らかにすること
 - 2023年度までの推進状況と問題点について明らかにすること
 - 2024年度～2025年度に行う施策の内容、スケジュールについて明らかにすること
 - 2026年度以降に行う施策の内容、スケジュールについて明らかにすること
- 新一般職導入から10年が経過し、一般職と地域基幹職等1・2級の統合については、早期実現に向けて取り組んでいくこととされているが、以下の点について明らかにすること
 - 導入からわずか10年で地域基幹職1・2級との統合を行う理由を明らかにすること
 - 統合に向けての検討内容を明らかにすること
 - 統合にあたっては、一般職の処遇を引き上げ、地域基幹職1・2級については引き

下げないこと

- 4 定期昇給の見直しの検討内容について明らかにすること
- 5 各種人事制度の見直し、社内人材の流動化に向けた検討内容について明らかにすること
- 6 人事評価制度の見直しについて、評価制度、昇給制度、退職手当制度、扶養手当制度、人材育成施策等が明らかにされており、社員の生活及び将来設計に大きな影響を与えることが想定される。どのような制度に変えていくのか検討内容を明らかにすること
- 7 転勤ルールの見直し、郵政型「職務給」導入の検討状況について明らかにすること
- 8 70歳までの働ける雇用環境の整備について検討状況を明らかにすること
- 9 正社員の人事諸制度の見直しは、手当制度等非正規社員に係る点もある。期間雇用社員・アソシエイト社員についても見直しを行っていくのか明らかにすること
- 10 今後、施策の中身、検討状況については速やかに組合に対して情報提供すること

以上