

強まる競争

今回、提案のあった「人事給与制度の見直し」は、2014年に「新人事・給与制度」として(新)一般職の職種が導入され約12年が経過し、さまざまな問題が生じてきた事を理由としています。しかし、今回の制度見直しも、財源イーブンで会社の持ち出し無し、つまり会社の負担無しでの制度変更となります。

現在の制度では年功序列型の賃金体系を基本とし、基礎昇給は55歳までという問題はありつつも基本給額は上がっていました。しかし、今回の制度見直しでは、「職能給」から「職務給」へ移行し、基礎昇給(定期昇給・55歳まで毎年4号俸〔約4,000円程度〕昇給)分を、査定昇給(S・A～E、6段階評価へ細分化)に組み込み、範囲給の幅の中で評価に応じて昇給する仕組みに変わります。つまり、年齢による昇給制度を廃止して、65歳まで昇給が可能となりますが、役職ごとの範囲給の上限到達後は昇給しないことになるのです。

そのため、新たな制度のもとでは、上位の役職という少ないポストを争い、今まで以上に社員間の競争が煽られプレッシャーが強まることが懸念されます。

勤続年数を重ねても、定数がある役職ごとの範囲給上限到達後の昇給無しでは、将来の希望が持てません。安心して働き続けられ、将来を描ける制度にすべきと私たちは考えます。

主な変更点

基本給の範囲(現:基本給+役割成果給)

地域基幹職	基本給	
	下限	上限
3級・課長代理	240,200 円	357,700 円
2級・主任	220,200 円	272,700 円
1級	204,200 円	237,200 円

※一般職は新制度では地域基幹職 1 級と統合

扶養手当

	現制度	新制度
配偶者	6,000 円	なし
子	6,200 円	8,300 円
子(15～22 歳)	11,200 円	

転居転勤の有無による処遇の差異

現制度	新制度	
	日本郵便	かんぽ・ゆうちょ
地域基幹職:あり 一般職:なし	基本なし	基本あり
住居手当	なし	上限 27,000 円
基本給	±0 円	+14,000 円

退職手当

	1 級	2 級	3 級
現制度	1,730 万円	1,950 万円	2,210 万円
新制度	1,450 万円	1,630 万円	2,030 万円

※新卒採用から定年退職まで勤務した場合

全社員の未来のため

今回の制度見直しは、日本郵政グループが競合他社との競争を勝ち抜くために、多様な人材が集まり活躍できる制度が必要であるという認識を示しています。その一方で、日本郵便を取り巻く環境は人口減少とデジタル化で郵便物数の減少が加速し厳しさを増すという前提に立ち、最も社員の多い日本郵便社員の人件費をいかに抑えるかという観点での制度改定であると郵政ユニオンは考えています。

確かに郵便事業を取り巻く環境は厳しいものがありますが、そもそも郵便事業は民営化以前から大都市部など収益性の高い地域と、過疎地域などの利用者の少ない地域を含めて「収支相償」で運営してきたものであり、国民の財産である通信のユニバーサルサービスを維持持続するために、3事業一体での経営をしてきました。また、不動産などの新規事業も、郵政省から引き継いだ資産を活用したものであり、儲けを追求するためにのみ活用することは適切とは言えません。郵便事業のみを切り取って赤字論を展開し、社員の処遇を引き下げることが認められません。

この見直しによって給与が下がる社員が居る限り、それは不利益変更となり労働組合との合意が必要です。会社は制度の中身について私たち労働者にしっかりと説明をし、現場で汗を流して働く者、上位の役職に就き職場環境を管理する者、すべての労働者が将来のビジョンを描ける制度であるかどうかを判断したうえで、はじめて合意が形成されなければなりません。

今後、郵政ユニオンは、郵政で働く社員の処遇に関して不利益な変更は断じて認められないという姿勢で交渉を行います。くらしを守り、将来を描ける職場にするために、一緒に声を上げましょう！

郵政ユニオンは、不利益変更を認めず、社員のくらしと働く権利を守るためにたたかいます。