

50歳以上切り捨ての賃金体系

高い役職も

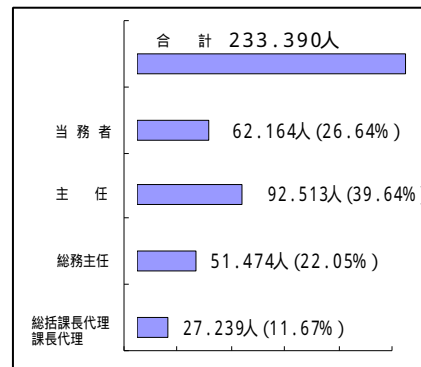
がんばっても報われない制度です



役職には定数がある

役職に応じた等級体系が導入され、高い役職ほど厚遇されるシステムですが、各役職定数には限界があります。どんなに頑張っても定数枠や不明瞭な評価制度の適用によって「報われない人」も予測されます。役職で恩恵を受けるには、若い年齢で昇任・昇格することが絶対条件となります。

役職別構成人数

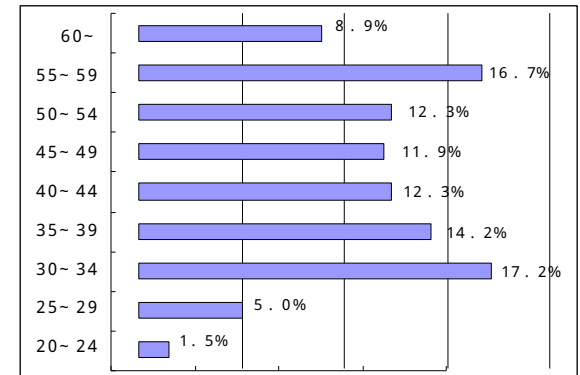


(郵産労調)

年功型から成果型俸給表へ

俸給表カーブの見直しが提案されています。これによって若い年齢層(20~40代前半)は恩恵を受けますが、それ以外の年齢層や高号俸者、低い役職の人は大きな影響を受けます。さらに、高い役職であっても高年齢者(50歳位)になると、基礎昇給幅が今より圧縮されます。お金のかかる時期に、高齢者切り捨て賃金体系で年功序列見直しとなっています。

年齢別社員数



40代後半で基礎昇給ストップ

基本給がダウンする社員については、「現給保障ですくわれる」と会社はいいます。しかし、基礎昇給が2.8号俸相当(平均3440円)となるため、例えば2万円の現給保障を受ける人の場合、査定昇給が「C」である場合には、その回復には6年から7年を要します。

高年齢者ほど1号俸幅は狭まりますので回復に10年かかる人も予測されます。55歳基礎昇給ストップ前に、事実上45歳昇給ストップで、現給保障はまやかします。



高い評価を受けるには前提条件が必要

あらたな人事制度で高い評価を受けるには条件があります。年齢が若い(43歳くらいまで)

誰よりも早く昇任・昇格する 健康で働き続ける 評価制度が公平・公正、透明性、納得性をもって運用される、ことが前提です。これをクリアしても相対選考のハードルもあります。あなたはたたかい続けられますか？

職場から意見・要求の声をあげよう

J P 労組の要請で提案されてきた人事制度ですが、まだ具体的導入が決まったわけではありません。成果を求める賃金体系であるだけに、隣の労働者と毎日が競争となります。これが定年まで続くこととなります。制度の撤回、見直しを求めて声を上げることが今必要です。評価制度の抜本的改善や基本給のあり方、昇任・昇格基準の明確化、評価適用(昇給幅やボーナス査定幅)のあり方など、差別・競争のない定年まで安心して働ける職場こそが必要です。

下がります 基本給・諸手当 ボーナス・退職金

新人事制度

上がりません

人事制度が改悪されようとしています。民間企業で破綻している「成果主義賃金」を郵政職場に導入しようというものです。現行の基本給部分を大幅に改悪し、査定部分を拡大する提案です。これにより、毎月の給与・ボーナス・退職金など確実に減る人が増えます。毎年高い評価を受けない限り、基礎昇給も上がり幅が少なくなります。

査定部分が3倍に拡大

現行の基本給は「役割基本給」と「役割成果給」に二分され、最も基本的な「役割基本給」は7割水準となります。これにより基礎昇給も4号俸（平均4900円）から2.8号俸（3430円）になります。カットされた3割（1.2号俸相当）は成果給の原資となり今より3倍拡大されます。

「基準額」は55000円～130000円の枠内で級（役職）毎に異なり、査定昇級の「A」「B」の評価を受けない限り、基本給全体は上がりません。

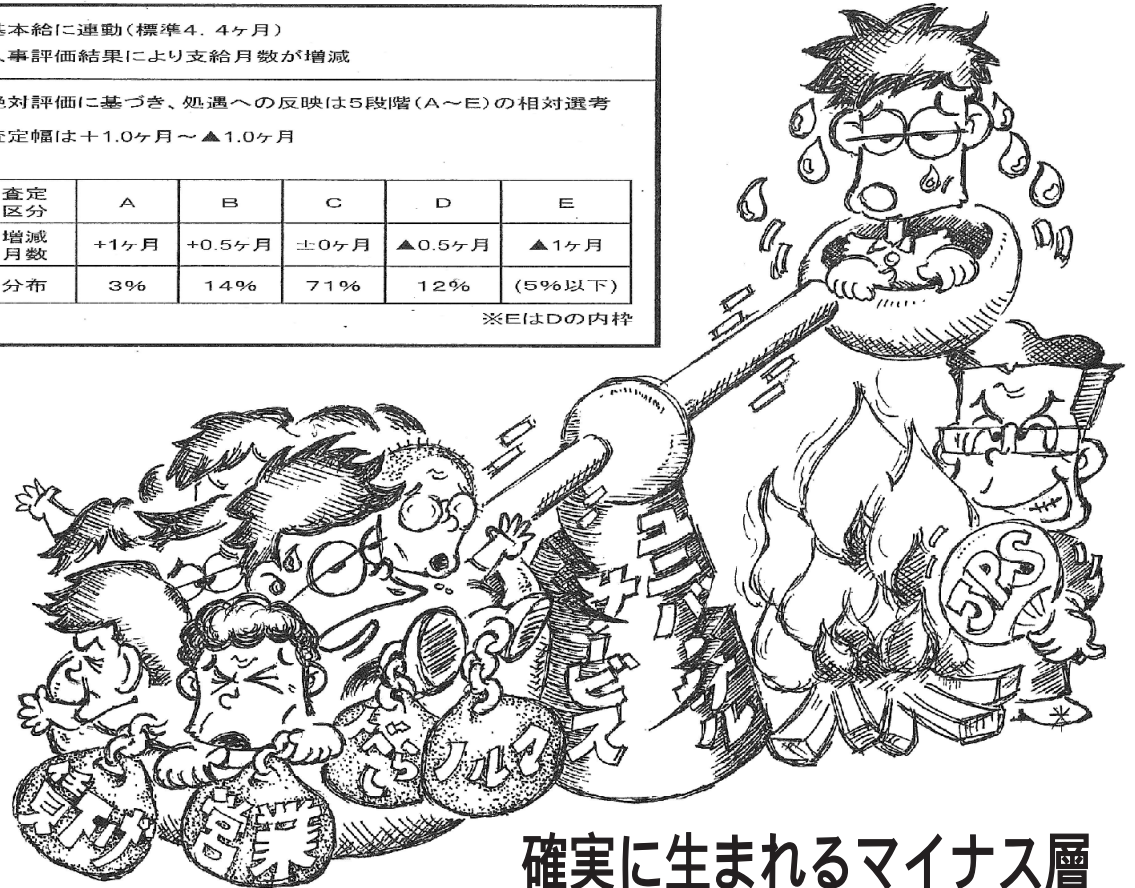
賞与査定区分

- 基本給に連動（標準4.4ヶ月）
- 人事評価結果により支給月数が増減

- 絶対評価に基づき、処遇への反映は5段階（A～E）の相対選考
- 査定幅は+1.0ヶ月～▲1.0ヶ月

査定区分	A	B	C	D	E
増減月数	+1ヶ月	+0.5ヶ月	±0ヶ月	▲0.5ヶ月	▲1ヶ月
分布	3%	14%	71%	12%	(5%以下)

※EはDの内枠



給与体系

現行		改定	
■基本給（一般1級のイメージ）		■役割成果給（業務職1級のイメージ）	
号俸	基本給月額	基準額	査定区分
1	124,600	55,000	A B C D E
43	155,700	6,000	3,000 0 -1,500 -3,000
44	156,800	相当する現行号俸数⇒ +5.6号俸 +2.8号俸 0 -1.4号俸 -2.8号俸	
45	157,800	■役割基本給（業務職1級のイメージ）	
46	158,900	号俸	基本給月額
47	160,100	1	102,200
146	281,000	43	124,000
		44	124,800
		45	125,500
		46	126,200
		47	127,100
		146	211,700
■基本給の調整額（13種類）		■基本給の調整額（1種類）	

確実に生まれるマイナス層

給与等級は基本的に1級から4級で、各役職にリンクし級 役職 ごとの労働者間で競争が行なわれます。さらに現行制度は「絶対評価」ですが、提案内容は「相対選考」が加わります。これにより基礎昇給もボーナスも確実にマイナス評価を受ける人が15%前後生まれます。毎年の評価の反映で、毎日が競争の仕組みとなっています。退職金にも査定が導入され減少となる人も出てきます。

郵政産業労働組合

〒170-0012 東京都豊島区上池袋2-34-2
 TEL 03(5974)0816 FAX 03(5974)0861
 ホームページ <http://www.yusanro.or.jp>
 2009年6月発行