

郵政労働者ユニオン第9回定期全国大会
付 属 討 議 資 料

格差拡大・賃金ダウンの 「新人事・給与制度」に反対します

郵政労働者ユニオン

東京都千代田区外神田6-15-14-502号

TEL:03-3837-5391 FAX:03-3837-5392

e-mail: postunion@pop21.odn.ne.jp

【はじめに】

GW明けの5月8日、日本郵政齋藤社長の記者会見で以下の発言をしました。

「グループ従業員は正規24万人、非正規20万人に上り、「高コスト体質」との批判もありますが」という記者の質問に答えて、

「うちの給与体系は国営時代から変わっておらず、勤続年数が高いと(賃金の高さを示す)カーブが上がる。(年功部分の給与水準を下げるなどして)カーブをなだらかにし、業績手当として頑張った社員に報いる財源に充てるのが基本的な考えだ。

それに加えて、正規社員と非正規社員だけではなく、正規社員に新しい職種を作る。将来もあまり給与が上がらないが、転勤がなく定型的な作業の職種だ。これで非正規社員も吸収できるし、経営負担も軽減できる。まずは郵便事業と郵便局で実施したい。将来的には大きな改革になるだろう。」と。

2009年4月に提案された、「人事・給与制度の概要(案)」が、若干の修正を加え4月3日に再提案されました。再提案といっても、JP労組が受け入れやすいよう一部の手直し(査定部分の比率や評価分布率等の修正)を行ったにすぎず、会社側のねらいは何も変わりません。齋藤社長の言うとおり、年功型賃金制度をつぶし、人事評価による賃金格差を格段に拡大し、同時に、昇格メリットを大きくするという考え方を基本として、賃金のぶん捕り合いの競争を促進させ、生産性向上運動(もっと働け運動)への動員が、今以上にたやすくできることをねらっているのです。

会社側は「経営危機」を吹聴しながら大リストラを開始しました。一時金3割カットや、非正規社員への雇止めをはじめとした熾烈な攻撃が続いていますが、この延長線上に、この「新人事・給与制度」の再提案があります。非正規社員の賃金を低水準のまま抑え込み、正社員の賃金制度を、「成果主義」的に作り変えることで総人件費の削減をはかろうとしているのです。再提案では、「(新)一般職」なる社員区分が提案されています。「社員の多様な働き方に応えるため」といいながら、正規社員の賃金を非正規社員レベルにまで引きずり降ろしてもなお、「生産性」を上げることが可能な仕組みを作り上げようとするものです。

この再提案は、JP労組が「頑張った人が報われる制度に早急に転換すべき」として、交渉再開を決めたことを受けたものです。それは、「郵便再生ビジョンバージョン1、2」による施策を大々的に展開する中で、会社とJP労組の思惑がピッタリと符合した大リストラ策として打ち出されたものですが、「若い時から高い役職につき、毎年、高い評価を獲得する」人でなければ、この新制度の恩恵にあずかることはできません。一握りに報いるための原資を、基本給20%カットで生み出すというのですから、職場で、ひとしく「頑張っている」多数が納得できないのは当然です。職場討議資料をもとに学習を深め、職場で大きな反対の世論を作り出し、この重大な制度改悪をストップさせましょう。

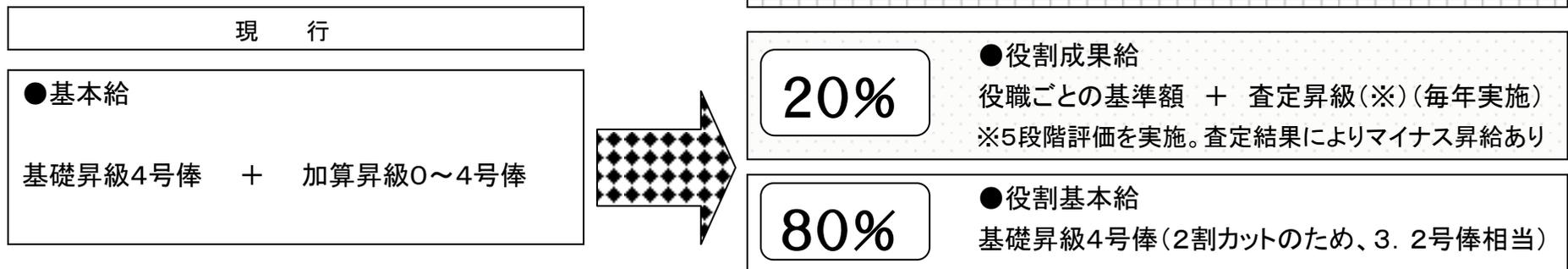
1. 職種・等級

「コース別人事制度の導入」により、「(新)一般職」を新設

当初提案では局会社のみ提案となっていたが、再提案では5社すべてで計画している。在職社員は原則として総合職・地域基幹職に移行し、(新)一般職は主に、新規採用者と正社員登用された社員で構成していくとしているが、現主任・一般層に占める(新)一般職の比率は徐々に拡大していくこととなり、そこでコスト削減を図る。賃金水準は、月給制契約社員と正規社員の担当者クラスの間程度を検討しているということである。また、勤務地が一定地域内に限定されるため、地域の給与水準を基に独自の地域手当を導入するとしている。そのため現行の調整手当よりも地域間格差は拡大する。会社は、「役職登用や異動を希望しないという社員ニーズに応えるため」に導入するとしているが、志願制昇任システムが破たんしたことに伴い、大量の「主任・担当者」層の人件費コストを大幅に削るため、正社員区分であるものの、賃金水準は非正規社員と同レベルに置くという、まさに、新卒の格差、人件費削減策として再提案されたものである。また、正社員登用者をすべて(新)一般職に配置するとしているが、現行制度より著しい後退となる。

コース区分	1級	2級	3級	4級	コース定義
総合職	担当者	主任	主任	係長	将来の経営幹部、本社等の管理社員候補（勤務地は限定しない）
地域基幹職	担当者	主任	総務主任	課長代理等	将来の支社・支店等の管理社員候補（勤務地は原則支社エリア内）
(新)一般職	担当者	※役職登用はない			標準的業務に従事（勤務地は会社の指定する地域内、原則転居を伴う転勤なし）

2. 給与体系



現行制度の会社側の総括⇩

- ① 人事評価結果が反映されない基礎昇給（自動昇給）部分のウェイトが高すぎる。…つまり、年功的色彩が強い悪平等の昇給制度。
- ② 査定昇給制度（加算昇給）の査定幅（格差）が小さすぎる。
- ③ 査定分布が『標準』（4号俸）に大きく偏っている。もっとマイナス評価を増やすべき。
- ④ ボーナス評価についても、高評価（A評価）と低評価（D評価）を受けた場合の査定幅が世間水準より小さすぎる。

上記①～④からいえることは、「格差が小さすぎる」ということ「がんばって成果を上げた者と、そうでなかった者との間で“適正な処遇上の格差”がうまれないため、モチベーションをあげる上で、現行制度は不十分」と会社は総括。しかし、職場では、現行「人事評価制度」に対して不信感が渦巻いている。恣意的・差別的的人事評価が横行し、かつ、苦情処理制度についても、制度の体をなしていない。これに手を付けず、「頑張った者」などという不明な言い方で格差拡大を図ろうとする意図である。

【再提案のポイント1】

- ① 現在の基本給を「役割基本給」と「役割成果給」の2つに分割・再整理する。
- ② 「役割基本給」とは、現在の基本給。自動昇給だが、現行比80%水準とすることにより、基礎昇給を4号俸（平均 4,900円）から「3.2号俸相当」にダウンとなる。
- ③ 残りの20%を原資とする「役割成果給」は、等級＝役職毎に定額化（基準額）し、等級＝役職間で大きな格差をつけるとともに、査定により増減する。

役割成果給基準額		1級（担当者）39,000円	2級（主任）47,000円	3級（総務主任）56,000円	4級（課代等）67,000円
査定昇給月額	A評価	5,200円	5,600円	5,800円	6,000円
	B評価	2,600円	2,800円	2,900円	3,000円
	C評価	0円	0円	0円	0円
	D評価	▲1,100円	▲1,200円	▲1,200円	▲1,300円
	E評価	▲2,200円	▲2,400円	▲2,400円	▲2,600円

※役割成果給の「基準額」は年功的に昇給しない。上記のとおり、等級＝役職に応じて額が決まり、等級ごとに定額である。つまり同一役職にとどまっている限り、基準額は増額しないしくみとなる。また、基本給を20%カットしてねん出した財源を「定額戻し」する結果として、給与カーブが寝る(フラット化)状態となり、結果として、40才以上の中高年層の賃金ダウンが行われることになる。

【再提案のポイント2】

① 「役割成果給」は、人事評価結果に基づき増減を行い毎年実施する。(現行加算昇給は2年毎)

※査定昇給を毎年実施するため、一部の者だけが毎年該当し、他の多くの者は毎年除外(マイナス査定も)される事態が生まれ、相
当な格差拡大につながる。

② より格差をつけるため、評価段階を「3段階から5段階」へ拡大し、評価の中も4号俸から6.8号俸相当へ拡大する。

③ 評価結果の配分については、「絶対評価・相対選考」とする。

※「相対選考」とする理由は、「会社として新たな人件費の負担は一切しない」ということである。

※「相対選考」とは

あらかじめ査定分布率に基づいて、査定段階(A～E)ごとに『定数』が決められているため、かならずマイナス評価される労働者が生み出されることになる。例えば目標をクリアーしていても、他者との比較の上に恣意的に低査定に分類されるなど、実に不透明な制度といえる。つまり、いくら「頑張っても」報われないことになる。

査定	A評価	B評価	C評価	D評価	E評価
昇給幅	+4.8号俸相当	+2.4号俸相当	±0	▲1.0号俸相当	▲2.0号俸相当
分布率	5%	25%	60%	10%	(1%以下)絶対選考

再提案のねらい→

(ア)賃金カーブをフラット化させることによって、中高年の賃金ダウンを達成できる。

→(2割カットした財源を定額戻し(定額の役割成果給)する)

(イ)人事評価による格差が飛躍的に拡大する。

→(評価反映サイクルを2年から1年に短縮、同時に昇給幅を4号俸→6.8号俸へ拡大)

(ウ)役職登用者に大きなメリットを与えることができる。

→(2割カットした財源を昇格に充てる。昇任した際の昇給幅が拡大)

3. 基本給の調整額

「13種類の調整額をすべて廃止して、役割基本給と「新たな手当」に財源移管する(当初提案では、すべてを役割基本給に統合するとしていた)。調整額を手当化する際は、調整手当・超勤手当・一時金へのはね返し分を考慮して設計する」としている。郵便業務調整額は、その仕事に就いている人すべてに労働条件を補完する目的で支給されているが、それを手当化すれば、個人への支給額は当然変化するし、手当の支給状況によっては、現行の基本給支給額よりも大幅に減少する。また、人事評価制度における業績評価「営業・業務実績」の最終評価が「△」の場合は、手当の「不支給」が想定される。

「調整額が廃止され、役割基本給と新たな手当に財源移管する」という意味

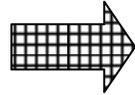
(例)郵便事業会社 3級総務主任 《役職調整額、郵便業務調整額(A区分)、郵便計画調整額(B区分)を支給》

○役職調整額(13,000円)は、すべて3級の役割基本給に財源を移管し、新制度では役割基本給として支給

○郵便業務調整額(15,100円)は、業績手当(業務)及び業績手当(営業)に一定割合で財源を移管し、新制度では個人業績等に応じて業績手当(業務)及び業績手当(営業)として支給

○郵便計画調整額(6,800円)は、手当化による調整手当、超勤手当等割増賃金、賞与の減額分をカバーする手当額を設定したうえで、新制度では『郵便計画手当』として支給

業績手当の新設



個々の社員に対して一律支給の「調整額」から
仕事の量や品質や営業実績に応じた手当支給へ

- 郵便事業会社では、「郵便業務調整額」「営業手当」「業務関連手当」を廃止(※)し、それを財源として、業績手当を新設する。(※)早出・夜間特勤・非常災害復旧・年末年始勤務手当のみ残る

	支店への配分方法	課及び班への配分方法	個人への配分方法
業績手当(業務)	人数(業務効率、品質や安全に関する事項を加味)で配分	人数(無事故・三誤等で加減算)	1 仕事の量と品質に応じ配分(ポイント制) 2 役職・役割に応じた配分(傾斜配分※する)
業績手当(営業)	郵便営業収入の一定率で配分	携帯端末取引額の班合計比で配分	1 個人の携帯端末取引額一定率を配分 2 貢献度に応じ配分(ポイント制) 3 役職・役割に応じた配分(傾斜配分※する)

※「傾斜配分」とは、高い役職ほど高い手当が配分されるということ

班における標準的能率の人が時間内に作業完了できる「基準区画」を設定したうえで、曜日別基準物数を決め、能率に応じて0～5ポイントを配点する。例えば、基準物数を超えた日に時間内に作業が完了すれば5点配点、基準物数以下の日に超勤となった場合は0点、つねに応援をしてもらう場合は▲2点(減点)となる。この作業能率に加え、交通事故や三誤等を発生させた場合はさらに大きく減点される。

これが毎日「ポイント」として加減算され、手当に反映されるわけだが、仕事の速さと無事故が今以上に求められ、それに対応できない高齢者などは、手当不支給などのペナルティに加え、「班の足かせ」として職場から排除する空気が生み出されかねない。これが会社やJP労組がいう「生産性向上」である。

4. 段階的移行措置・現給保障措施

- (ア)新制度を実施することとなると、賃金アップする者と賃金ダウンする者が必ず生まれるが、賃金アップする者に対しては、アップの移行期間を5年とする。(当初案では移行期間「3年」であったが、経営状態が厳しいことから「5年」とした)

※賃金ダウン層への移行年齢は、主任で39才、総務主任で44才、課長代理等で50才

(イ)賃金ダウンする者に対しては、新制度前の水準(基本給月額・役職調整額・職能調整額)を保障するが、調整額の一部手当化に伴い、保障する賃金水準は制度移行時の基本給月額と役割基本給に財源移管する基本給の調整額の合計額を上限とする。

つまり、※手当化する調整額分(郵便業務調整額(!)がそうだが)は保障水準に含めない。また、※新制度後、人事評価結果不良につき基本給がダウンする場合には、その額だけ保障水準もダウンするため、「現給保障」とはいえない。

(例・改訂前の給与が30万円の人が、改定後28万円となった場合、30万円に達するまでの間この水準を保障。ただし、改定後の人事評価によって27万円まで下がった場合、30万円-1万円(28万円-27万円)＝「29万円」が保障水準となる。)

※現給保障期間は、賃金は上がり、制度的には賃金ダウンがある。さらに、55歳定昇ストップにより、40歳代半ばで賃金が頭打ちになることもある。

5. 一時金

現行の賞与制度は査定巾が世間水準に比べ小さく、査定分布も平均以上に偏っていて、格差がついていないため、人事評価に基づく査定巾を拡大すると同時に査定分布についても、より格差をつけるとしている。新制度では、最大1.3ヶ月分の格差が発生し、一時金も同様に「相対選考」されるため、必ず「D」評価に分類される者が生まれることになる。また、評価ウエイト(業績評価と職務行動評価のウエイトの比率)は、現行よりも業績評価中心の配分となる。

査定区分	A評価	B評価	C評価	D評価	E評価	
増減月数	+0.8月 (分布率2%)	+0.4月 (分布率12%)	±0月 (分布率78%)	▲0.3月 (分布率8%)	▲0.5月 (分布率1%以下)絶対選考	相対選考
現行制度	+0.5月 (分布率1%)	+0.4月 (分布率9%)	±0月 (分布率85%)	▲0.1月 (分布率5%)	なし	絶対選考

6. 退職手当

現行制度では、退職時の役職が同じなら、退職手当にほとんど差がつかないが、新制度では、(1)勤続年数(2)役職登用とそのスピード(3)毎年の人事評価結果に対してポイントが付与され、それを各年加算し、退職時にその累計ポイントに、ポイント単価及び退職事由別(定年・勸奨、自己都合など)の係数を乗じて退職手当額を決定する。標準的昇進スピードと標準的評価(C評価)ならば、改正前後で手当額の水準が変わらないように制度設計するとしていますが、37才～40才で総務主任への昇進が一つの目安。なお、制度移行にあたっては、現行制度の水準を既得権として保障するとしているが、あくまで制度移行時点までを保障するのであって、将来までを保障するものではない。

人事評価結果が、「基本給」「ボーナス」「退職金」に反映され、生涯賃金に重大な格差が生じる。

7. 郵便局会社の給与体系

郵便局会社では、地域基幹職を「企画コース」と「営業コース」に切り分け、それぞれ別々の給与体系を作る。「営業コース」については、基本給部分のウェイトを、さらに20%圧縮し、手当部分を拡大するとしている。また、ボーナスについては、基本給がダウンすれば減ることとなるが、単純ダウンにならないように、営業実績に応じた加算支給額を設定するというが、いずれにせよ営業実績の多寡により、大きな格差は生まれることになる。なお、かんぽ生命の営業職も同様の考え方である。

営業コース以外	役割基本給 (現行基本給の80%)	役割成果給 (現行基本給の20%)	営業手当
営業コース	役割基本給(現行基本給の64%)	役割成果給 (現行基本給の16%)	営業手当