

# 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られない限り、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」の評価を受けられない限り、基本給全体は上がりません。

### 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)	■査定昇給(毎年実施)	■役割基本給(業務職1級のイメージ)
号俸 基本給月額	号俸 基本給月額	号俸 基本給月額	号俸 基本給月額
1 124,600	1 102,200	1 102,200	1 102,200
43 155,700	43 124,000	43 124,000	43 124,000
44 156,800	44 124,800	44 124,800	44 124,800
45 157,800	45 125,500	45 125,500	45 125,500
46 158,900	46 126,200	46 126,200	46 126,200
47 160,100	47 127,100	47 127,100	47 127,100
146 281,000	146 211,700	146 211,700	146 211,700

現行		改定	
号俸 基本給月額	号俸 基本給月額	号俸 基本給月額	号俸 基本給月額
1 124,600	1 102,200	1 102,200	1 102,200
43 155,700	43 124,000	43 124,000	43 124,000
44 156,800	44 124,800	44 124,800	44 124,800
45 157,800	45 125,500	45 125,500	45 125,500
46 158,900	46 126,200	46 126,200	46 126,200
47 160,100	47 127,100	47 127,100	47 127,100
146 281,000	146 211,700	146 211,700	146 211,700

### 賞与査定区分

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

- ▶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



## 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

# 50歳以上切り捨てる賃金体系

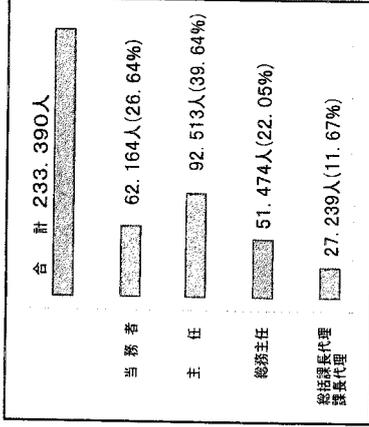
# 高年齢者も高い賃金をもらっても報われない制度です

## 〈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・昇格することとが絶対条件となります。



役職別構成人数



## 〈年功型から成果型俸給表へ〉

俸給表カーブの見直しが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）は恩恵を受けませんが、それ以外の年齢層や高年齢者、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、高年齢切り捨て賃金体系で年功序列見直しとなっています。

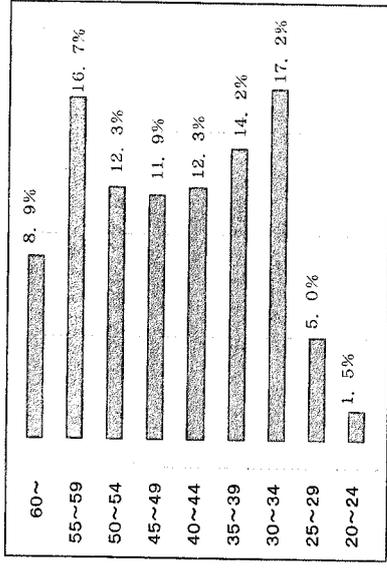
## 〈40代後半で基礎昇給ストップ〉

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と、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。①年齢が若い（43歳くらいまで）  
②誰よりも早く昇任・昇格する③健康で働き続ける④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。あなたはたまたま続けられますか？

年齢別社員数



（単位：産別別）



## 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のが今必要です。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。