

新人事・給与制度の実施・導入状況について

2 0 1 4 年 9 月 2 9 日
日 本 郵 政 株 式 会 社

新人事・給与制度の実施・導入状況

新人事・給与制度における各項目の実施・導入状況については、次のとおり。

項 目		H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H26年9月までの導入状況
コース	○平成26年4月に、全社員が期待役割に基づくコース制に移行		コース移行 コース制			○平成26年4月1日付で、全社員を、「総合職」、「業務職（地域基幹職、CS職、営業職）」に振り分け、コース制を導入 ・総合職：約5,000人 ・業務職（地域基幹職、CS職、営業職）：約18万2,000人
人事評価	○期待役割を定義した「役割等級定義書」に基づく新たな人事評価シートで平成26年度評価を実施	現行人事評価	新人事評価			○全社員に新評価シートを配布、評価基準を明示 ○年度目標の確認等の面談を実施
給与	○平成27年度から、基本給を「役割基本給」と「役割成果給」に分割するとともに、調整額を廃止・手当化した新給与体系に移行 ○平成26年度人事評価を給与に反映	現行給与（基本給・調整額・手当）	新給与（役割基本給・役割成果給・手当）	H26年度人事評価を査定昇給・賞与に反映		[システム開発中]
日本郵便の 手当制度	○郵便事業の「業績手当」等については、平成26年度から実施	現行調整額 現行手当	新手当			○平成26年4月から、郵便事業の「業績手当」制度を導入
ポイント制 退職手当	○平成27年度から、ポイント制退職手当に移行 ○平成26年度人事評価をポイントに反映	現行退職手当	新退職手当（ポイント制）	H26年度人事評価を役割等級ポイントに反映		[システム開発中]
(新) 一般職	○期間雇用社員からの正社員登用は、平成26年度から実施 ○新卒採用は、平成27年4月採用から実施	募集・選考 リクルート開始	期間雇用社員からの正社員登用 新卒採用			○平成26年4月に、期間雇用社員から正社員に登用（4,704人） ○H27年4月は、正社員登用約2,700人、新卒採用約2,600人を予定

I. 労働組合との交渉経過

- ◆ 民営化後の平成21年4月、『頑張ったものが報われるメリハリのある人事・給与制度』とするための改正案を関係労働組合に提案
- ◆ その後、郵政民営化法の見直しや成果主義重視に対する労組内の慎重論により交渉は長期間にわたったが、新人事・給与制度の導入により生産性向上を早期に実現していくことがグループの発展と雇用の安定・確保のためには不可欠との労使の共通認識のもと、平成25年8月のＪＰ労組の全国大会において新人事・給与制度が妥結承認

II. 新制度の概要

1. コース制

- ◆ 採用区分と職種区分が連動しない体系を改め、期待役割に応じたコース制を導入し、採用区分と処遇を連動
- ◆ 業務範囲及び転勤範囲が限定（標準（定型）業務のみ、役職登用なし、転居を伴う転勤なし）された『（新）一般職』を導入（P5参照）

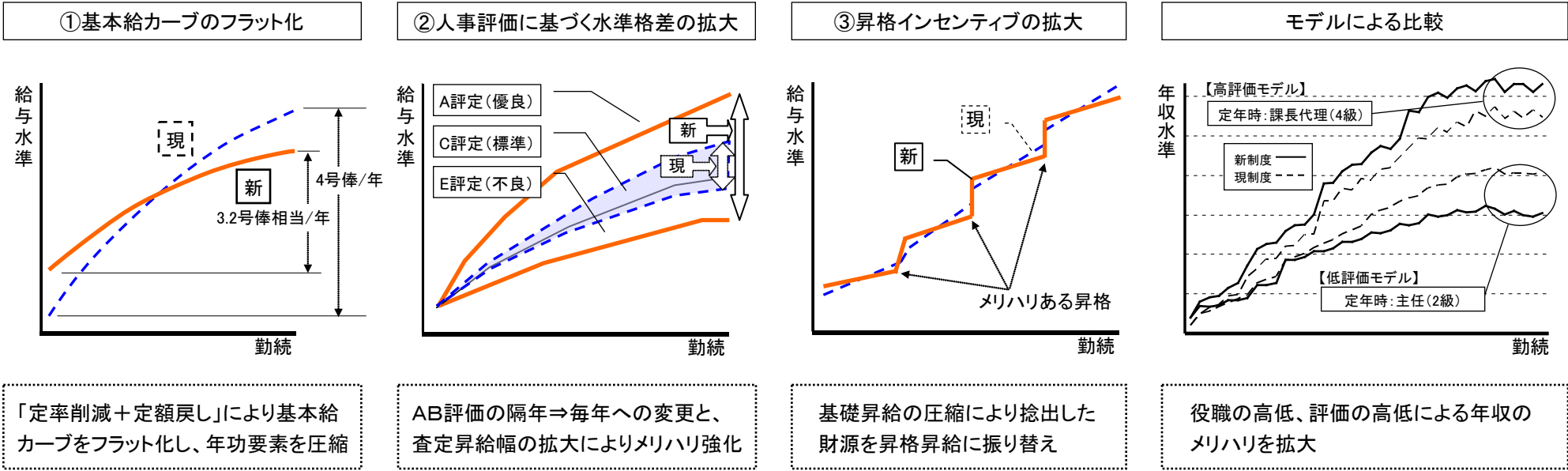
現 制 度			新 制 度					
		採用区分				採用区分（＝コース区分）		
		総合職	一般職			総合職	業務職	(新) 一般職
勤務場所	本社・支社	<u>企画職（5等級制）</u>		勤務場所	本社・支社	<u>総合職 （4等級制）</u>	<u>業務職*1 （4等級制）</u>	<u>(新) 一般職 （1等級制）</u>
	現場	<u>一般職（4等級制）</u>			現場			

*1 業務職の名称は各社で異なる
（日本郵便：地域基幹職 ゆうちょ：CS職 かんぽ：業務職）
*2 上記以外に各社の業務特性に応じて営業職・医療職等のコースを設定

2. 給与・賞与 ※管理社員については、平成21年8月に同様の改正を実施済み

- ◆ 基本給について、①俸給カーブをフラット化して基礎昇給幅を圧縮し、その財源を ②査定昇給 及び ③昇格昇給に振り替えてインセンティブを拡大

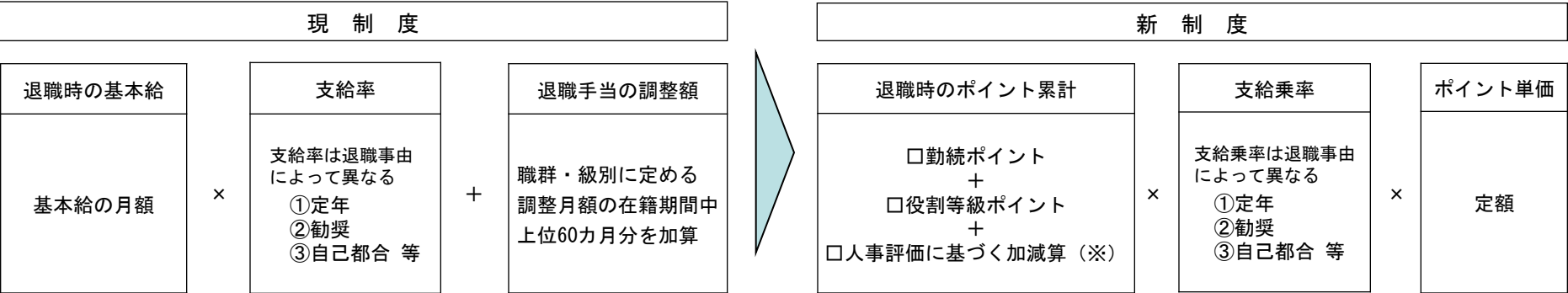
<改正効果(イメージ)>



- ◆ 日本郵便（郵便事業総本部）の社員については、上記に加えて基本給及び固定的手当の一部を財源（一人当たり約4万円／月）として、個人の営業成績や業務効率、チームの業績等に応じた業績手当を新たに創設（P6参照）
- ◆ 日本郵便（郵便局総本部）及びかんぽ生命の渉外社員については、上記の基本給を圧縮（約12%圧縮）し、その財源で営業手当を拡大（P7参照）
- ◆ 賞与について、人事評価に応じたメリハリを拡大 $+0.5\text{月} \sim \blacktriangle 0.1\text{月} \Rightarrow \begin{cases} +0.8\text{月} \sim \blacktriangle 0.5\text{月} & (\text{賞与支給月数}4.4\text{月の場合}) \\ +0.6\text{月} \sim \blacktriangle 0.38\text{月} & (\text{賞与支給月数}3.3\text{月の場合}) \end{cases}$

3. 退職手当 ※管理社員についても、同様の改正を行う

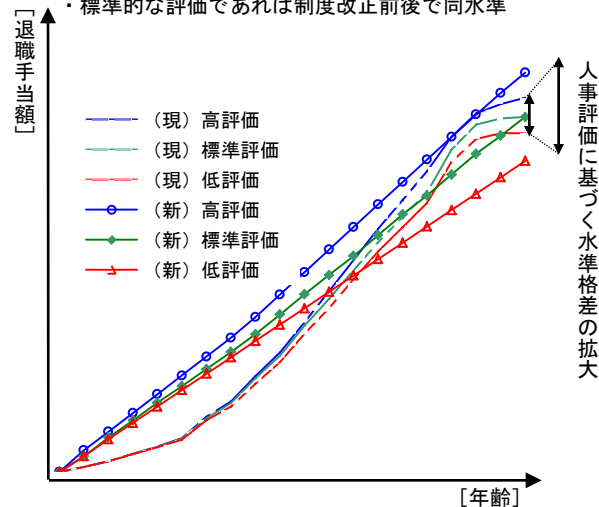
◆ 現行の年功的な「最終給与比例制」を、職責（役割等級）や評価結果に連動した「ポイント制」に改定し、在籍期間中の貢献度や昇進スピードの差を的確に反映



※ 前年度の評価結果に応じ、A及びB評価の場合は役割等級ポイントの22%を加算、D及びE評価の場合は22%を減算して付与する

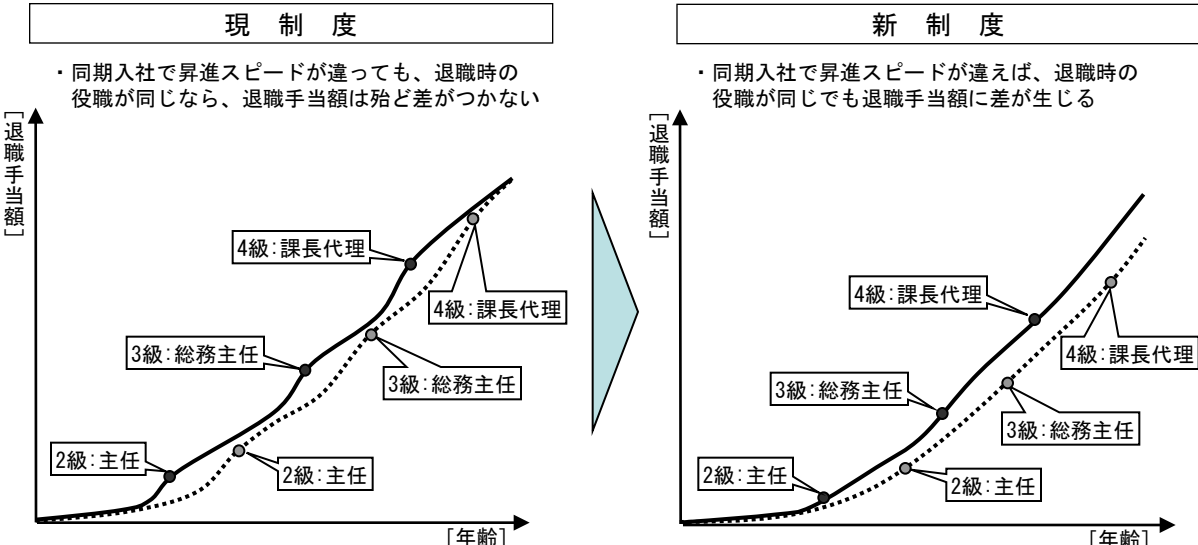
<貢献度の反映（イメージ）>

- 各年の評価によるメリハリを拡大
- 標準的な評価であれば制度改正前後で同水準



<昇進スピードの差の反映（イメージ）>

- 同期入社で昇進スピードが違ってても、退職時の役職が同じなら、退職手当額は殆ど差がつかない



4. (新)一般職の導入

- ◆ 現行一般職よりも業務範囲及び転勤範囲が限定（標準(定型)業務のみ、役職登用なし、転居を伴う転勤なし）された『（新）一般職』を導入し、多様な働き方に対するニーズや期間雇用社員からの正社員登用に対応
- ◆ 給与水準は、期待役割等を踏まえ、現行の一般職（担当者クラス）と月給制契約社員（期間雇用社員）の中位程度で設計
- ◆ 退職手当はポイント制とし、定年退職手当額は1200万円程度に設定

5. 日本郵便（郵便事業総本部）の業績手当の概要

◆ 業績手当の基本

- ・ 固定的給与である郵便業務調整額と郵便業務関係手当、営業手当を原資として創設
- ・ 個人だけでなく、チームとしての取組みも評価
- ・ 営業インセンティブを拡充

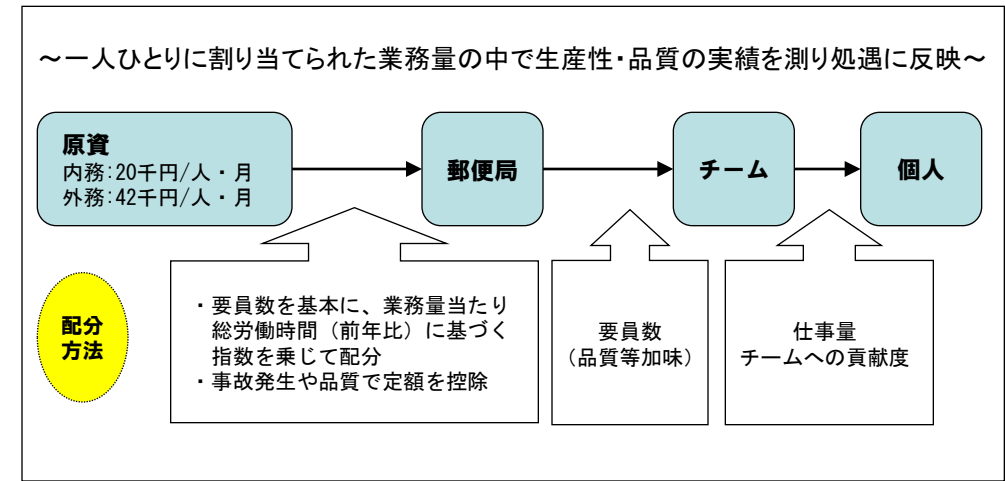
◆ 業績手当（業務）

- ・ 総原資から1人当たり単価（内務・外務別）を設定し、要員数を基本としつつ、生産性・品質を加味して、郵便局、チームの順に配分
- ・ 個人配分は、仕事量及びチームへの貢献度を反映

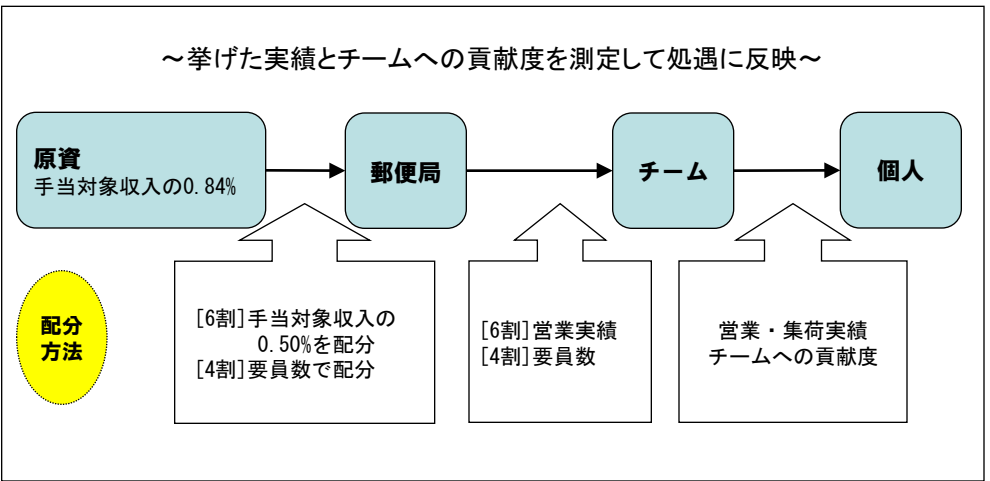
◆ 業績手当（営業）

- ・ 総原資の6割を営業実績に応じ、4割を要員数に応じて郵便局・チームの順に配分
- ・ 個人配分は、営業・集荷実績、チームへの貢献度を反映

＜業績手当（業務）の配分イメージ＞



＜業績手当（営業）の配分イメージ＞



6. 日本郵便（郵便局総本部）・かんぽ生命の渉外社員の給与体系の改正

◆ 渉外社員の給与体系

- ・ 役割基本給（現行基本給の8割）は、渉外社員以外と同様のものを適用
- ・ 役割成果給（現行基本給の2割）は、営業実績をダイレクトに反映するよう60%（基本給全体に対しては12%）を営業手当化

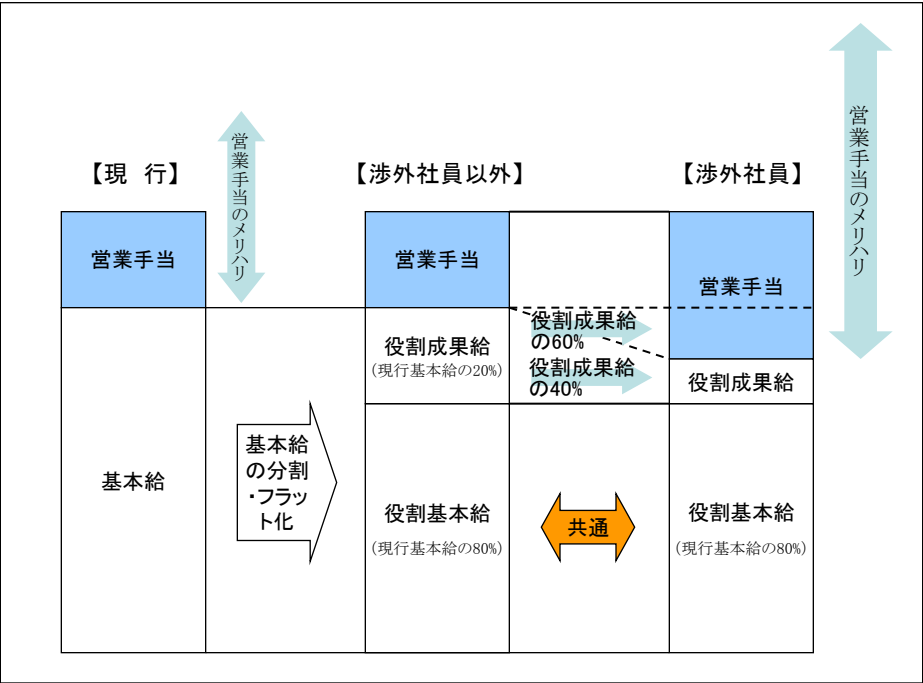
◆ 営業手当の改定

（保険関係）個人別支給割合の支給率カーブ引き上げ等

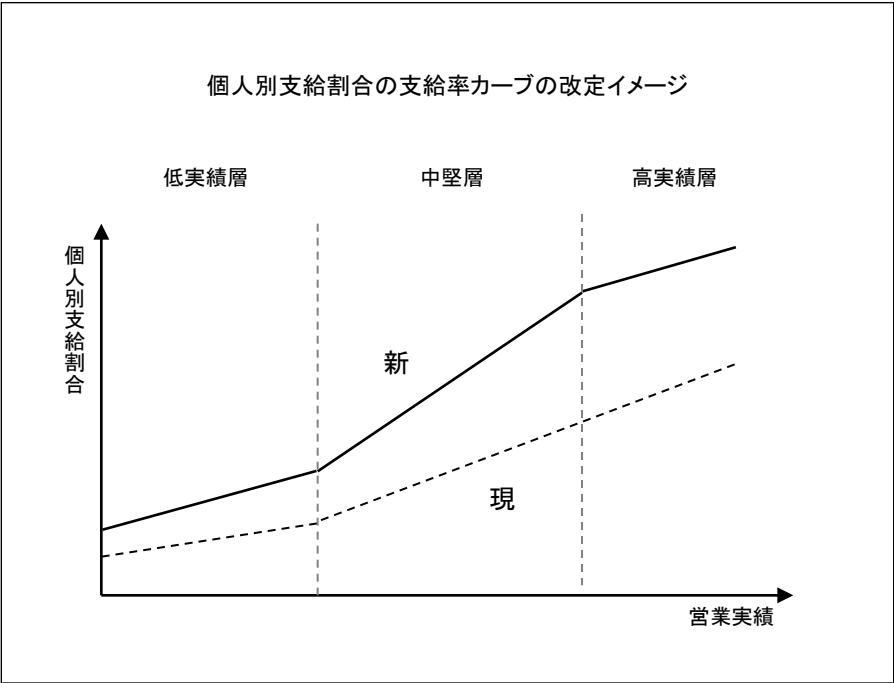
⇒現行の2段階のカーブを3段階（低実績層、中堅層、高実績層）へ見直しを行い、特に中堅層を引上げ

（貯金関係）定額定期新規預入・年金自動受取・投資信託・変額年金の支給率引き上げ

＜渉外社員の給与体系イメージ＞

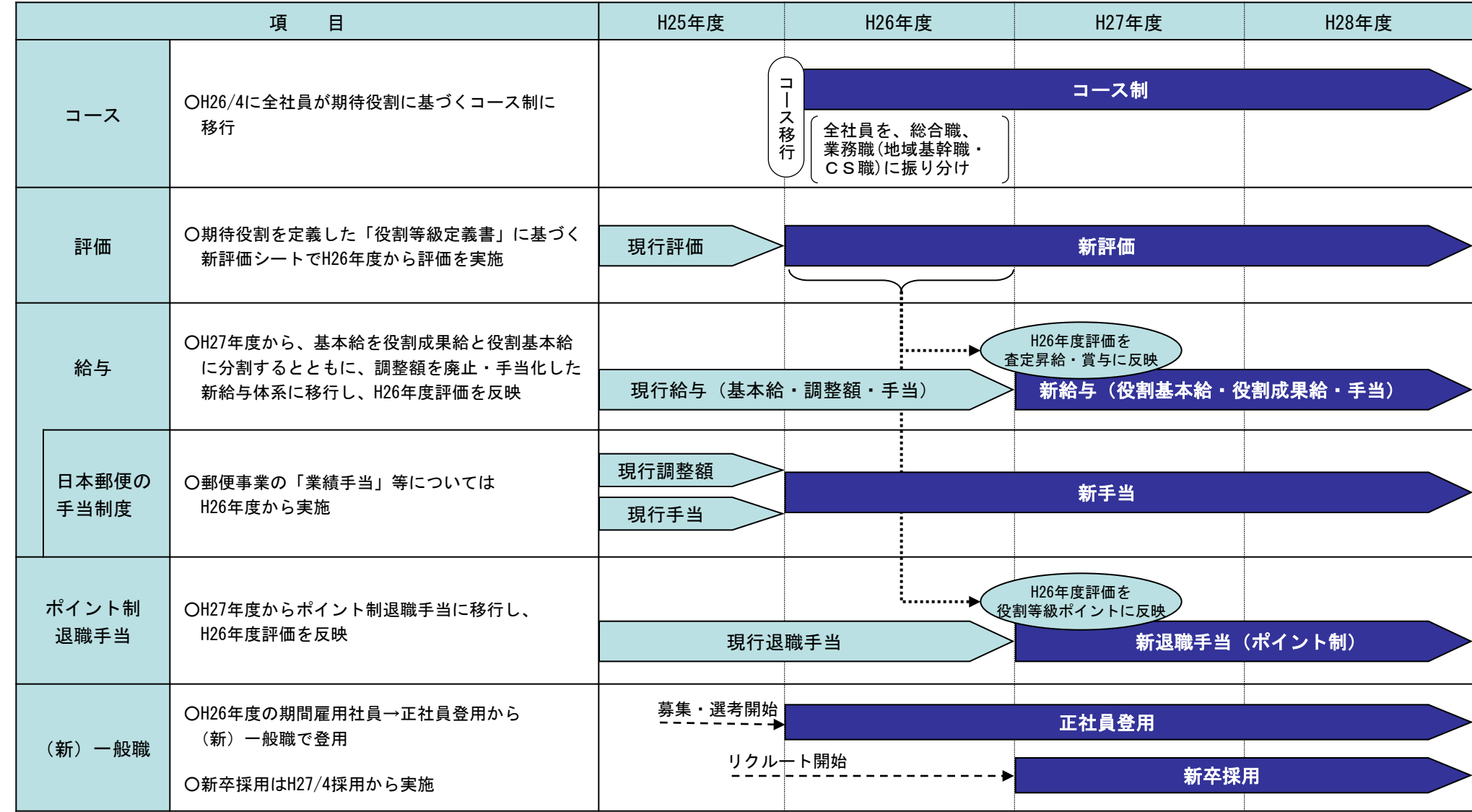


＜営業手当（保険関係）の改定イメージ＞



7. 新制度の導入時期

◆ 新制度における各項目の導入時期については、下図のとおり



※システム構築はH25～26年度に行う