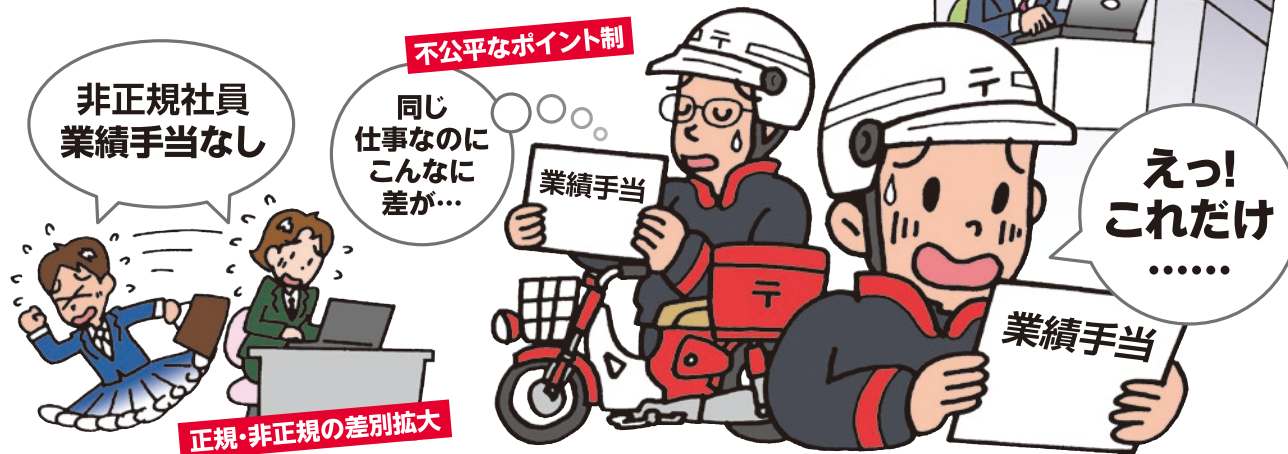


納得できない! 「業績手当」に 問題あり。

4月から郵便事業では、それまで支給されていた基本給の「郵便業務調整額」(15,100円、12,000円)を原資として、「業績手当」が新設され不安定な給与になる。昨年10月に試行されたが、本社の計算ミスも発覚し社員からの納得も得られていない。ポイント付与の作業増やその支給基準などに問題はないのか。いざ支給となった場合のシステム運用も不安視されている。



「正しく反映されていない」—7割

会社の「アンケート調査結果」では、業務・営業実績が手当額へ「反映されている」とした社員はわずか約3割で、7割の社員が正しく反映されていないと感じています。業務研究会も形だけで、班長ポイント制もまともに実施されていない職場も多数あります。また、システムエラーをおこし、支給額が誤っていたことも明らかとなっています。制度にとって一番大事な納得性が得られていません。

不公平な「業績手当」制度

業績手当(営業)の原資が大幅に拡大されています。ビジネス地域や住宅地によって営業実態は大きく異なっています。所属チーム1ポイントあたりの支給額に大きな開きがあり、公平ではないという声が充満しています。

大阪A局A班 所属チーム1ポイントあたりの支給額	171円
九州B局B班 所属チーム1ポイントあたりの支給額	2,324円

業績手当(業務)はポイント制で支給され、1分当たりの基準配達物数が基本とされています。しかし、全国的にも各局内でも業務量のアンバラは放置されています。必要な増区と増員を行い、業務量への調整が先決です。

正規・非正規の差別を拡大する 「業績手当」制度

新設される業績手当は正社員(期間雇用社員はごく一部分)のみが対象です。いくら営業や業務を正社員と同様に頑張っても多くの期間雇用社員には業績手当がつきません。これは、法律が禁じる不合理な差別にあたります。私たちは、JP労組が導入を求め、早々に会社と妥結した「新人事・給与制度」の見直しを求めています。

郵政産業ユニオンに加入し、制度改悪に歯止めをかけよう。