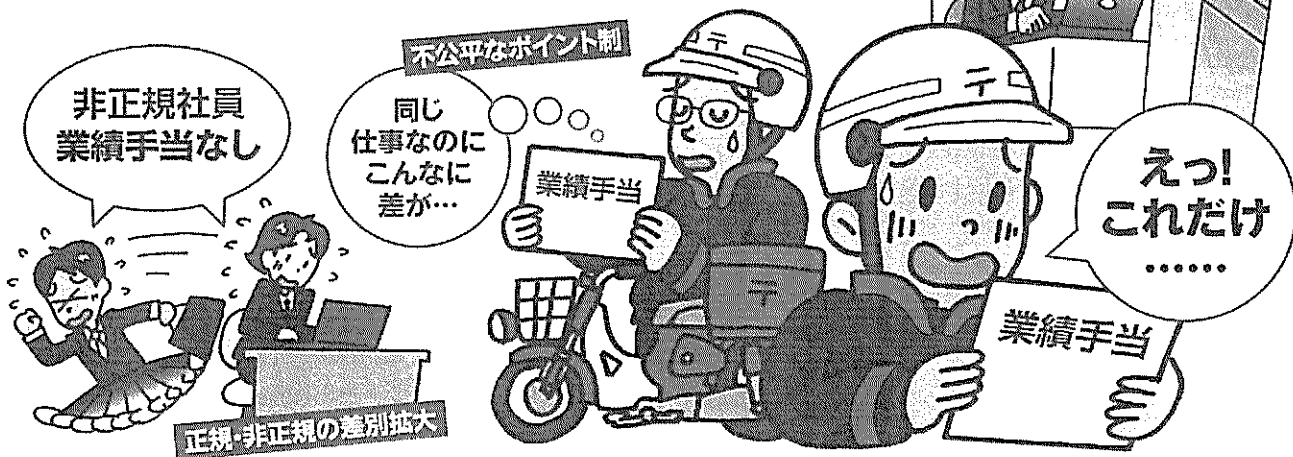


納得できない! 「業績手当」に 問題あり。

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。



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。

「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に約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。

グループ各社 通期見通し700億円上積み

たたかい取ろう！大幅賃上げ！！

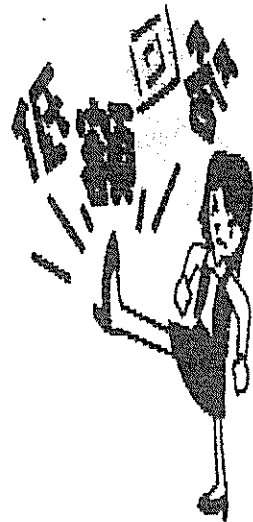
大企業の内部留保は272兆円となっています。このお金の一部を賃上げに回すことにより、景気回復も可能となります。4月から消費税が上がりますが、黙ってはいけません。

一方、日本郵政グループ各社の経営状況もきわめて好調です。2月14日、今期の純利益を3500億円から4200億円に上方修正すると報道発表しました。大幅賃上げの体力は充分にあります。

黒字還元は 賃上げで応えるべき

西室社長は、株式上場にむけ、インフラ整備など先行投資を明言していますが、人材への投資がいまこそ必要です。民営化以降6年間は賃上げもなく、生活が苦しくなる一方です。また、この3年間、社員の一時金はカットされたままです。

3月通期見通しは、4社とも大幅黒字が予定されています。期間雇用社員を含む社員の頑張りに対し、会社は大幅賃上げで応えるべきです。



正社員登用と均等待遇実現を

郵政で働く期間雇用社員は約19万人。正社員と同じ仕事をしながら、年収は3分の1に抑えられ、諸手当や休暇制度にも大きな格差があります。ところが、安倍政権は解雇の自由化、「サービス残業」の合法化など、労働諸法制の改悪を狙っています。

私たちは、期間雇用社員の均等待遇実現にむけ、要求し交渉します。

私たちは、以下の要求をしています

- ・正社員20,000円・短時間社員10,000円
- ・再雇用社員・フルタイム社員20,000円、
再雇用短時間社員10,000円
- ・期間雇用社員時間給150円引上げ、
全国どこでも最低1,200円以上に
- ・希望する非正規社員の正社員化、時給制から月給制への登用要件を抜本的に緩和、選考にあたっては勤続年数や熟練度を加味した登用要件に
- ・正社員的大幅増員で労働条件の改善を