



編集責任者 青柳翔太郎

郵政産業
ユニオン

浦安

2013年 4月21日

発行 郵政産業労働者ユニオン浦安支部

HP <http://piwu-urayasu.jp>

Mail otegami@piwu-urayasu.jp

ニュースの発行をお休みさせていただき、申し訳ありませんでした。この号はまとめて4頁とさせていただきます。宜しくおつきあい下さい。

郵政産業労働者ユニオン浦安支部教宣部

- 2面 「営業のあり方に関する窓口」行う
 - ・「インナー販売」はタダ働きだ!
 - ・内務社員への目標設定をやめよ
- 3面 年間40万円自爆も6%[北海道地本調査]
- 4面 シリーズ 新人事・給与制度
(固定給手当の廃止・ポイント制で縛られ)



市川市・市進学院(3月31日)

今春闘では郵政以外でもストライキの闘いが広がっています。ナショナルセンターのひとつの全労連でも昨年の235労組(全体の8.7%)から293労組(12.0%)へ増加。金属関連(JMIU)では3月7日、全国54支部・分会のリレーストライキを軸とした産別統一スト。千葉地本三和機材支部は24時間全面ストに突入。14日に第2次産別ストを行いました。医労連でも3月14日全日赤成田など73単組・支部で5千人がスト突入。全印・民放・生協・建交労の仲間もストライキ闘争に立ち上がりました。

NTTでは通信労組・N関労・電通労組がストを貫徹。13日(水)NTT千葉支店のN関労の仲間のストライキ支援集会にはPIWU各支部組合員も駆けつけ、「郵政でも、配転か賃下げかを選択させたNTTと同じ事が行われようとしている。」と連帯の挨拶を行いました。

全国300労組超がスト貫徹、浦安からも支援



千葉市中央区・NTT千葉支店(3月13日)

今春闘では郵政が貯蓄も出来ず退職金も無い非正規労働者に対して定年制を実施してリストラする会社に対して、雇止め撤回をストライキを闘っている組合があるのも特徴です。

この内、18日(月)に「65歳定年制」反対でストライキを行った、東京東部労組メトロコマース支部(東京メトロ売店)は当該組合員の継続雇用を勝ち取りました。

PIWU浦安からも二名が駆けつけた「市進学院」でも経営陣は二千万以上の年収を得ながら、専任講師には一年おきの契約更新で労働条件の不利益変更をのませ、50歳定年による雇い止めを行っています。昨年12月結成した東京東部労組市進支部は会社を団交で追及。しかし組合に対して20年以上契約更新してきた2名の専任講師に雇止めを実施、労働条件の不利益変更の強行を会社は行い、31日(日)正午に8名がストに突入。

組合員は「このような中でも契約更新した。解雇された2名の職場復帰を闘うためだ。」「我々専任講師の平均賃金は今年で20万位となっております。GWは15万。手取りにすると11万。家賃や光熱費を払ったら食費も残りません。」「団体交渉の場です。代表取締役は解雇された仲間に対してこう言いました。『もう50歳なんですから、どうかお引き取り下さい』。ふざけるな!我々も人間だ。生存権がある」と怒りの声を上げました。

「営業のあり方」に関する窓口(3月25日)要旨

浦安分会『2012年度年末始繁忙要求書』
(提出11月12日、回答12月19日)

(要求⑫) 週休や非番を利用し、親戚や知人への年賀販売や配達に赴く社員や期間雇用社員は「超過勤務」扱いとなっています。管理者への勤務時間管理を指導すること。
(回答)個別に対応していく。

(要求⑬) 遠方への年賀はがきの送付は「無料郵便物」扱いとすること。
(回答)要求には応じられない。

(要求⑭) 集配課社員には、11月5日までの「社員自身や知人等いわゆるインナー販売」の見込み枚数を記入させる「年賀はがき予約個人別取組み計画書」の提出が行われました。11月5日までの年賀の売り上げの内の、インナー販売の割合(件数・枚数)を課ごとに明らかにすること。
(回答)インナー販売の割合は把握していないため、要求には応じられない。

(要求⑮) 11月12日までに「インナー販売」で親戚や知人への年賀販売や配達に赴くために、超過勤務申請した人数を明らかにすること。
(回答)そのような事実はない。

組合では、これまでも友人・知人への販売活動がただ働きと
なっていることを問題としてきましたが、浦安局は超勤手当支
給に対して「個別に対応する」「管理者指導もする」と繰り返し
しながらも、実際には是正を行なってきませんでした。
今年の年繁要求では、「インナー販売」の超勤支給の実態を
明らかにするよう求めて来ましたが、局側は実績も明らかにせ
ず、また要求折衝の場では「休みの日に友人等に会って、かも
メールなどを勧めたりすることができるとしよう。」「民営会社
なんだから、郵便利用すること普及することはいつだってすべ
き」という千葉中郵(旧支部窓口)での発言について、浦安局も
「同じ認識」であるとしてきました。
組合・局双方は、再度「営業活動のありかた」に対する窓口
を行うことを確認して3月25日(年繁反省と併せて10時33分～
12時12分)に行いました。その要旨を掲載します。

①インナー販売について

(組合)「休みの日に友人等に会って営業活動せよ」とは勤務時間外に販売活動を取組ませようとしていることであり容認出来ない。営業活動は勤務時間で行わせる。

(局)勧奨や販売活動はエリア内で行うのが基本的な考え方。友人・知人への販売は「自社製品のPRの一環」で、エリア内のお客様に「販売活動」するのと同義合いが違う。時間外に友人や知人への販売をしないといふ強要はしていない。

販売目標には入れる。販売目標の不足分を達成する為には①エリア内販売を増やす。②自分で買う分を足し上げる。③友人・知人の買う分を足し上げる方法がある。エリア内で達成すればそれでいいじゃないか。わかりやすく言えば銀行員や自動車販売と同じ。



②超勤手当支給について

(組合)インナー販売が公然と行われているのに、インナー販売の超勤実績が無いのは「個別に対応」されているとはとうてい思えない。対応されていないのだから「個別に対応する」という抽象的的回答は許せない。具体的対応を明らかにすること。

①集配外務の知人などへの販売。
②集配外務が配達先へのお客様に対して勤務終了後にお届けすること。
③郵便内務が勤務時間外に営業を行う場合について。組合は全てが超勤手当支払の対象になると考える。

(局)エリア内のお客様の都合で勤務時間に行けない場合は、管理者に申し出て、時間外勤務として判断出来る場合は超過勤務として支給する。もちろん三六協定時間も考えに含める。本人が持つて行くかは「本人とお客様の繋がりがどの程度か」にもよる。ケースバイケースである。

知人などへの販売については、勤務時間の考え方としては「時間外」となる。けれども「時間外労働」とは判断出来ないから超過勤務手当の支給対象とはならない。

③内務の営業について(対立)

(組合) 少なくとも郵便内務労働者に対しては郵便商品や施策ゆうパックなどに販売目標設定を行うなど要求する。特に夜間労働のみに従事するゆうメイトについては正規の時間内の営業活動は不可能である。

(局) 要求には応じられない。郵便局に勤務している以上、販売目標の設定は行います。

「ゆうゆう窓口」で声を掛けるのもひとつの例。浦安では良く分からないが、内務でもチーム、班で仕事をを行い、手空き時間が出来たときに外販をやっている所もある。

外務に比べればインナー販売の割合は多くなるかもしれない。インナー販売で埋めるか、勤務時間内で埋めるのかは本人が決めることだ。販売目標に対して販売しなければ売り上げは上がらない。

(組合) 業務優先なのだから営業時間がつくれない人もいる。一般社員には要員の権限は無い。

(局) 時間をつくる工夫をする。それは郵便内務の社員同士で決める。内務にだって(小集団マネジメント)班とかチームがある。チーム会議で決めれば良い。要員は部長判断になるから相談しなければならぬ。

郵便内務の営業はやるのが限られてくると思う。販売目標は内務と外務では全然違う。内務でも「勤務時間内の営業」が大前提となっている。内務のエリア販売においても、先方の都合で超勤対応となる場合は部長に申し出る。

(組合) 深夜勤のゆうメイトには

(局) 深夜勤は(深夜勤以外も担務とする)正社員と同じ班となっているから、目標は班でどうするのかという話になる。深夜勤についても考慮した目標設定になっている。今のところ勤務時間帯ごとに目標割振りは変えていないが、部内の割り振りは部長が決めることだ。

ゆうメイトについて販売は「直接的」にはスキル評価の対象となっていない。社員のフィードバック評価対象は班長は班実績評価。末端社員は個人評価。

北海道でも深刻な自爆営業の実感か

正社員では78%が自爆、年間40万円台も6%

郵政産業ユニオン北海道本では、13春闘アンケートにおいて自爆営業に関する独自項目を設けて、実態調査を行っています。

「自爆買取りをした事がある」正社員は昨年より4ポイント増の78%。期間雇用社員は18ポイント増の76%を占めました。

年間の自爆総額も強まっており、正社員では40万円台6%、30万円台8%、20万円台18%、10万円台が17.6%など高い金額を答え、また期間雇用社員でも3万円前後が中心となっており、一ヶ月の給与以上が実需の伴わない営業によって支出されています。

「管理者等との対話で、必要のない買い取りを行わざるを得ないと感じたことがありますか」との設問に正社員の80%、期間雇用社員の79%が「はい」と答え、特に非正規では昨年より10ポイント増加しており、こうした対話が自爆に結び付いていることを裏付けています。

休憩室

市民も一緒になって

3月19日のスト実施浦安局前集会は、集まった支援者の監視や構内に入れさせない為に20人もの管理者が動員され、メモ用紙片手に睨みつけていました。

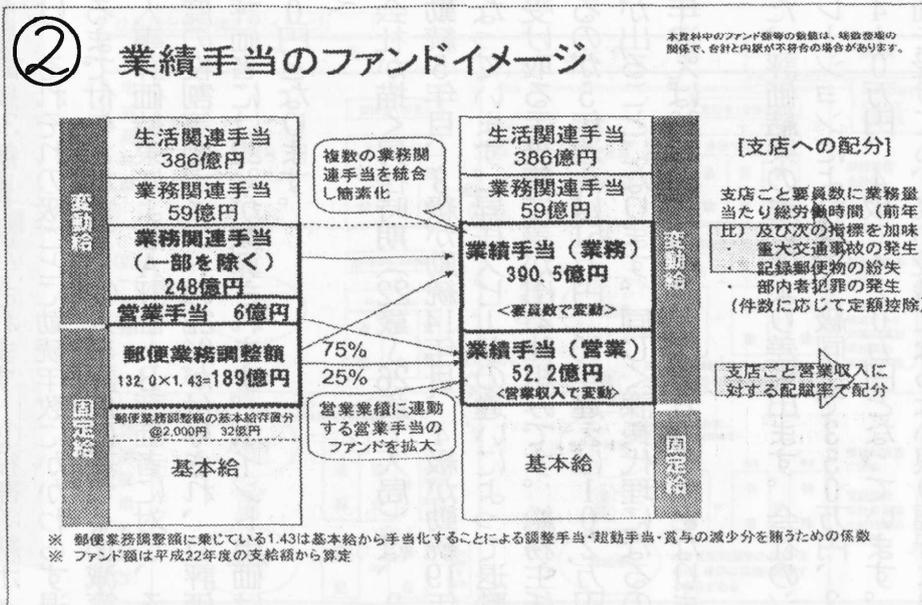
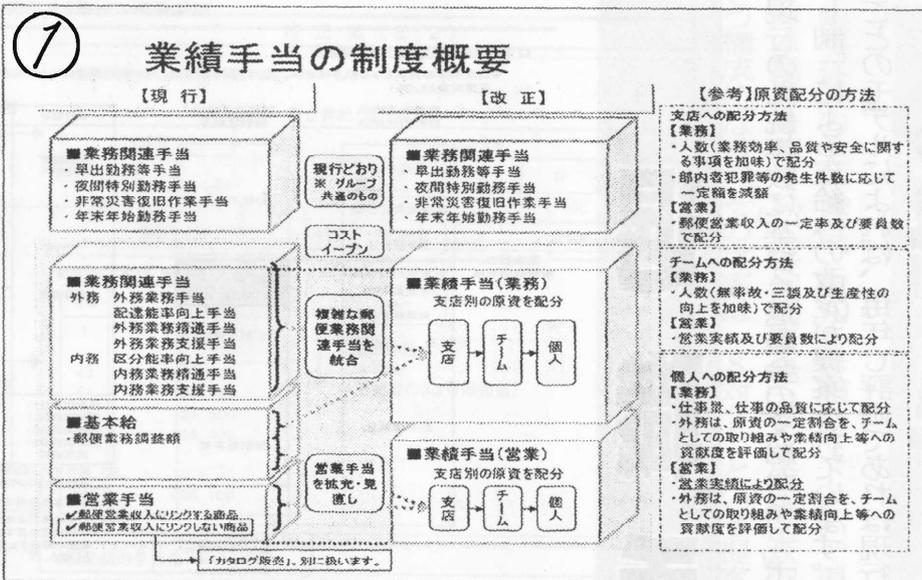
支援者が「何処から入っちゃいけないのか」と聞くと、「ここからだよ」と足で指図をするという対応に、「なんてふざけた会社の対応か!」と怒るのは当然。

「公のサービズを義務づけられる郵便局の幹部がこんな対応をするのは知らなかった。」「営業のマネジメントを局員に説く資質はあるのか?」と参加者は疑問に。

支援者が「いろんな支援の集会に行くが、こんな物々しく監視する会社を見たことがない!」と。その怒りは市民も一緒となったシユプレヒコールへ。(い)

変動給拡大の「業績手当」化で、信賞必罰の適用から、支店、班や個人間の競争激化、排除の危険すらも

(シリーズ、新人事・給与制度)



固定給部分の 手当は廃止

提案されている新人事・給与制度では、基本給との給与と合わせ、現行の「業務関連手当」「営業手当」から、業務量や営業収入によって増減する「業績手当」への移行が示されています。(上表①)

「業務」に関する原資は、全国の要員数に基づいた総原資を、支店、チーム、個人の業績に基づき再配分します。「営業」に関する原資は、予め決められているのではなく営業収入に応じて増減し、収入の一定割合を支店に配分するものです。具体化した表が②となり、変動給の割合が高まります。それぞれの配分が支店・班・個人に配分されるのですが、業績手当の「業務」では「重大事故の発生」「部内犯

罪者の発生」した場合、その発生件数に応じて定額が控除され、発生しなかった支店に回され、信賞必罰の厳格な適用となつていきます。

ポイント制で縛られ

総原資52.2億円の営業は7割が郵便営業収入、3割は各支店の要員数に応じて配分されます。個人への配分は業務量に合わせた仕事や、品質管理の動向、班への貢献度など毎日のポイント積算で配分されます。まさに、スピード配達できた場合は加算ポイントとし、交通事故が発生したらマイナスを適用し班間に競争を煽り、今まで以上のプレッシャーをかけられ、標準配達できない労働者は職場から排除される危険性すらはらんでいます。(岩井)