第14号

編集責任者 青柳翔太郎

郵政産業ユニオン 浦安

２０１３年　６月１１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

レターパック販売手当「不払いの疑い」

過去（最大５年間）に遡って精算の可能性も

行徳では支給。浦安は支給されない？

皆さんの「販売手当」はキチンと支給されていますか？

「旧行徳時代と同じやり方で販売したレターパックの手当が浦安に来てから付かない」との話が複数寄せられています。

「おかしく感じて計画で聞いたら『浦安では新規（顧客）でないとつかない』と言われた」との話も。

「社員給与規程」第103条によると、販売手当の支給要件として郵便物等の別納・後納引受については「勧奨を行い」という記述がありますが、カタログ販売やレターパックはこうした項目が無いので、単に販売すれば手当が支給されるものと考えます。

同じ日本郵便（株）でも局所によって販売手当の支給の基準が異なることは考えられません。

しかしある社員の例では、４月中旬のある日に声かけ営業を行った結果としてレターパックプラスを１日で６百枚弱獲得。携行販売では足りないので、局に電話して出してもらいました（計画に提出する用紙の「新規」の欄には○しなかった）。この成績で班では賞も取りました。しかし５月の給与明細を確認すると（月で）150円しか手当が出ていないなどしています。

社員給与規程 第１０３条　（※第１項･５項は省略）

２ 販売手当は、次に該当すると所属長が認めたとき、当該支給対象社員に支給する。

(1)支給対象社員が郵便物等の勧奨を行い、その結果、事務所から新規で料金別納又は、料金後納とする郵便物等の差し出しがあった場合又は他の運送事業者等の利用から料金別納又は料金後納とする郵便物等の利用に切替えがあった場合

(2)支給対象社員が郵便物等の利用について勧奨を行い、その結果、店外において料金別納又は料金後納とするゆうパック、ＥＭＳ及びゆうメールを引き受けた場合

(3)支給対象社員が郵便物の利用について勧奨を行い、その結果、店外において料金別納又は料金後納とする郵便物等(ゆうパック、ＥＭＳ、ゆうメール、低額第三種郵便物又は第四種郵便物を除く。)を引き受けた場合

(4)支給対象社員がカタログ販売又はレターパックを販売した場合

(5)支給対象社員が集荷を行った場合(ゆうパック及びＥＭＳに限る。)

３ 販売手当の支給額は、次表の定める額とする。ただし、***一給与期間における支給額の上限は、前項第１号から第４号に掲げるものの手当額の合計については 20,000 円***とし、前項第５号に掲げるものは 20,000 円とする。

区分	手当額		
前項第1号に掲げる者	新規事務所獲得	1件につき	500円
前項第2号に掲げる者	ゆうパック	1個につき	50円
	EMS	1個につき	100円
	旧ふるさと小包	1個につき	50円
	ゆうメール	1個につき	3円
前項第3号に掲げる者	管理社員以外の社員	郵便料金の合計額に5/100を乗じて得た額	
	管理社員	郵便料金の合計額に3/100を乗じて得た額	
前項第4号に掲げる者	カタログ販売	1個につき	50円
	レターパック500	***1枚につき***	***15円***
	レターパック350	***1枚につき***	***10円***
前項第5号に掲げる者	ゆうパック	1個につき	10円
	EMS	1個につき	10円

(注)前項第３号に掲げるものについて、引き受けた郵便物等が後納郵便物である場合にあっては、同表の割合に 100 分の 1 の割合を加算した割合とする。

４ 複数の支給対象社員又は支給対象社員以外の社員と共同して第２項各号に掲げる内容に該当した場合は、その共同した人数で件数等を均等に配分する。

浦安局は「調査中・確認中」と回答

組合では、５月30日に局側に販売手当支給の確認と職場窓口の開催を申入れ、今月５日（10時03分～11時10分）行いました。

組合は給与支払規程108条の「社員の給与に誤りがあり、これを追給する場合のさかのぼる期間は、**事実発見の日から５年**を限度として、一般の例により追給する」という記述。これは「基本給の規定だが、手当についても同様」（５月14日窓口）と本部本社間で確認していると指摘。不払いの場合の５年に遡っての支給を要求しました。

局側は不払いについて、600枚弱の件については「ミスだろう」と認めたものの、全体の不払いについては「調査中・確認中」とし、支給基準についても「支社に問い合わせて調査中・確認中」。遡っての支給についても「５年前とでは（支給の範囲が）違う部分もあるから調査中、ここで明確に回答出来ない」としました。

またこれまでの局内の支給方法について「局内のこともまだ確認中」としていますが、「精算調書」の販売金額ではなく「計画で把握している部分」から支給しているそうです。

組合は「販売手当の他の部分についても正当に支給されているか怪しい。」として確認するようを要求しましたが、局側は「検討する」としました。

局側の窓口対応に抗議

なお局側この窓口において局側は、職場労使委員として通知して無い者を書記として参加させ２人対１人で対応し、さらに書記である者だけ発言しつづける窓口対応を行いました。

組合はこうした行為を二度と行わないように抗議をしました。

夏期一時金交渉決裂 中労委に調停申請

夏期一時金交渉は、春闘交渉時に年間３・３ヶ月（夏期１・65ヶ月、年末１・65ヶ月）の提案を受け、５月28日まで４回の交渉を展開してきました。　経営陣の責任の宅配統合による赤字を理由に行ってきた二年連続の一時金削減が社員の生活設計を直撃するなかの一時金提案であり、職場からは「一時金削減は終わり今年から元に戻ると思っていた」「黒字になったのにまだ削減するのか」といった声が組合には寄せられています。

その中、５月15日に公表された２０１３年３月期決算は当初予想を大幅に上回り、マスコミも「日本郵政 最大益５６００億円」と大々的に報じました。純利益はグループ全体で１０２７億円を上回る５６２７億円。郵便事業も当初見通しを１９１億円も上回る３１１円と、黒字経営への転換となりました。四社が黒字で足並みを揃えたこととなります。しかし会社は「株式上場に向け市場から評価される利益水準とはなっていない」などと私たちの要求をまともに答えようとはしません。　進展が期待出来ないと判断された28日の交渉で組合は自主交渉は一旦打ち切り、中央労働委員会への調停申請を通告しました。なお夏期一時金（６月28日）の組合員の支給については合意し、仮に中労委の結果による上積みがあった場合は追給することを確認しています。

休憩室

定期昇給のカットを迎えた年齢、５５歳。１３春闘もベースアップもなく終わった。さらに、人事評価のフィードバックがあったが、ここでも、一年間取り組んできた営業やお客様サービスなどの業績部分では◎の自己評価が全て○に引き下げられた。区分局から一般局へ、そして行徳局との集約もされ、みんなが苦労した一年だった、「絶対評価」の現行の人事・給与制度であれば、みんなが上がってよいはず。加算昇給、精通手当、ボーナス査定にも直結するものだが、何も希望が持てない「評価結果」とも言え、モチベーションも下がりっぱなしです。　（い）