

意図して個人実績が反映されない制度に
 「個人実績が増えても手当が減る」というのは、たまたまそうだったとか、制度設計の欠陥だったではなく、会社が意図してそうした制度に変えた反映です。

新たな「業績手当(営業)」は、かつての郵政省が「職場活性化」政策の中で88年11月に導入した「郵便販売促進手当」に端を発する。これまでの「集配労働者にもアメをねぶらせば無理がきく」というこれまでの手当制度の設計とは全く意図が違うといえます。

なぜならこれまでの「販売手当」は、本人の実績のみが手当支給の根拠となっている成果主義手当でした。

- その旧手当制度の支給額は
- ・旧エクスパック 25円 || 販売額の5%
 - ・レタプラス 15円 || 同
 - ・レタパライト 10円 || 同
 - ・レタパライト 2.82% || 同
 - ・勸奨による後納郵便 || 同6%
 - ・勸奨による別納郵便 || 同5%
 - ・ゆうパック(県内60サイズの場合) || 同
 - ・ただの集荷(50円) || 同
 - ・ただの集荷(10円) || 同

その一方で新制度における平均支給額は、会社の手当原資設計で基本給の郵便調整額の下がった分の25%移行を足せば、これまでの約9倍になるだろう計算です。

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

本部ピラによる1Pの支給額は171~2324円だが、これは少ないサンプルによるものに過ぎない。

ところが、「業績手当(営業)」では本人の実績がそのまま反映されるのは「販売・集荷額の0.5%」、売上10万円でもわずか500円に過ぎません。

つまり約9倍に増える手当にも関わらず、個人の成果はより軽視され殆どが「連帯責任」(班・局の成果)に左右されるようになったといえるのです。

販売1件の支給への格差

全局的に調査した長崎中央支部により、同じ長崎中央局内でも班により1P最高702円から最低80円まで差があり、最低の班で120P獲得した人より最高の班で15P人の方が手当が多いことが分かりました。同様に、東京芝居内でも2桁から4桁の格差があるそうです。

長崎の例では、原資は貢献度Pではなく金額により配分される為、特約制約80Pを獲得した人がいれば班原資に対して全体のPだけ増え1Pはさらに少なくなる問題もありますが、しかしそれだけではなく、大元の原資自体が市場性に左右される為、商業地域にある局の商業地域にある班が、1Pあたり千円以上の支給額となる例が多々あることが明らかになっていくわけです。

配達を本来業務だから当然住宅地域にも配達員は配置されているものの、住宅地域と商業地域では手当額の大部分を決める集荷数は天と地ほどの差があります。

班原資は局原資を実績6割で配分されています。その上局原資も実績6割(つまり局営業収入×0.498、当然、配達員だけではなく集荷要員の収入も入る)で配分されており、会社は4割要員数定額配分によって市場性を考慮したとしています。

が、逆に言えばそこまで面倒なことをしても「小集団管理(連帯責任)」を導入したいという現れでもあります。

それは手当支給の考え方そのものが、「アメをあたえる」手当から、「頑張っても報われない矛先を同僚にむけさせる」手当に変化したこと由来するものといえます。

(次号は誤支給の場合どうなるのか)

首都圏で行われる裁判・労働委員会への傍聴を!

7月17日(木)13時30分	銀座局・大橋再雇用拒否裁判	東京地裁823法廷
7月17日(木)14時30分	労契法20条裁判(メトロコマース)	東京地裁705法廷
7月22日(水)18時	北海道 苫小牧局・団交拒否事案	中央労働委員会
7月30日(水)11時	江東東雲局・損害賠償請求裁判	東京高裁812法廷(進行協議)
7月30日(水)18時	越谷局・不当労働行為	埼玉県労働委員会
7月31日(木)13時30分	北海道 滝川局・団交拒否事案	中央労働委員会
8月6日(水)14時	さいたま新都心局・過労自死裁判	さいたま地裁101法廷
9月2日(火)10時30分	千葉中央局・雇止め裁判	千葉地裁513法廷
9月9日(火)13時10分	青葉局・雇止め裁判	横浜地裁502法廷
9月11日(木)14時30分	労契法20条裁判(郵政・東日本訴訟)	東京地裁527法廷
9月24日(水)10時	65歳定年制無効裁判(証人尋問)(※証人の肩書き・役職は解雇当時)	東京地裁527法廷
9月24日(水)13時	郵政ユニオン: 山岸交渉部長	
10月15日(水)10時	日本郵便: 鈴木人事課長	
10月15日(水)13時	花見川局: 古川企画室長/原告・向山	
10月29日(水)10時	佐倉局: 江幡企画室長/原告・辻	
10月29日(水)13時	高輪局: 三宅企画室長/原告・根元	
10月29日(水)13時	千葉中央局: 角田企画室長/原告・齋藤・深尾	
11月12日(水)10時	三鷹局: 小熊郵便課長/原告・大倉	
11月12日(水)13時	豊中局: 中井企画室長/原告・石澤	
11月26日(水)10時	尼崎局: 近藤企画室長/原告・濱	
11月26日(水)13時	佐野局: 平井企画室長/原告・丹羽	
台風の為、当初日程より延期	呉支部強制配転(米今事案)	中央労働委員会

青葉局雇止め事件 会社、強引な主張示す

青葉局(横浜市)で「組立作業廃止」を理由に組立・清水さんが解雇された事件は、7月8日付けで会社から第一準備書面が提出され、実質的な会社主張が示されました。この中で会社は、国家公務員なら該当する人事院規則や「公法上の任用」を出し、国家公務員時代の判例を挙げて「民営化前の時代には、法的に期待できなかったものが、雇用主が別法人に変わっただけで直ちに『雇用の更新』を期待出来るはずがない」と締めています。

かつてゆめイトは「法の谷間」に置かれた存在と言われてきました。国家公務員法に基づいて任用されながらも「日々雇用」の繰返して、同法の「身分保障」も受けられない一方、民間で築きあげられてきた「雇止め」規制も適用されない。これを良いことに郵政はやりたい放題。

例えば97年11月、横浜市の青葉台局では、ボーナス支給基準日前日に勤続10年近い者も含め30数名を一方的に雇止め。すぐ後にほぼ同数採用するやり口は裁判に発展するも、裁判所は不当判決。(なお、02年に青葉区の集配業務は青葉台局から青葉局に移管。)しかし、任用から雇用となって6年。置かれた状況は全く違うのです。