

2014年 9月11日
郵政ユニオン 交第4号

日本郵便株式会社
代表取締役社長
高橋 亨 殿

郵政産業労働者ユニオン
中央執行委員長 日巻 直映

業績手当の改善に関する要求書

日本郵便株式会社は、新人事・給与制度で新設をされた業績手当を本年4月1日から導入しました。実際の手当は、6月から支給が開始されていますが、社員の感想は、「業績手当明細を見てもよくわからない」「所属チーム1ポイント支給額がバラバラで月によって違う」「毎月の給与は増加しますとテキストには書かれていたものの実際の支給額は業績手当の原資となった手当等の総額よりも少ない」などというものでした。郵政産業労働者ユニオン第3回定期大会においても「頑張った人が報われる」という業績手当新設の「目的」に多くの疑問の意見が出されました。

業績手当が真に社員のモチベーションを高めるためのものであるならば、制度としての公平性と社員一人ひとりが納得感を得られるものでなければなりません。さらに、来年4月からの全ての制度の導入を前にして、その成否の前提としても、まず先行的に導入された業績手当への信頼性は不可欠です。

以上の立場から、職場から出されている意見や組合に寄せられた声を集約し、討論した内容を改善要求書として提出します。早急に回答を求めるものです。

記

- 1 前文で指摘したような感想が職場で多く聞かれています。これまでの業績手当の支給に関して会社の見解を明らかにすること。また、これまでの支給実績から問題点について改善項目と内容を示すこと
- 2 制度としての業績手当の内容、班長ポイント付与等支給に関わる実際の運用に関して十分な説明がされていない現状があります。改めて社員の理解を得るために再周知・研修を行うこと
- 3 4月に導入して以降の手当原資総額と各月の手当支給総額を明らかにすること。また、各月毎における業績手当・業務と営業の支給額及び所属チーム1ポイントあたりの支給額の平均を内・外別に明らかにすること
- 4 郵便局段階において毎月の手当配算額を内・外別及び業務・営業別に示し公開すること。また、「業績手当明細」に郵便局及びチームへの配分額を明記し公開すること
- 5 各郵便局における配算額と支給手当総額について公開すること

- 6 「基礎集配ポイント」を多く獲得するために、DOSSの虚偽入力操作と合わせて、勤務時間を守らないタダ働きが散見されます。実際の勤務実態に基づいたDOSS 入力と勤務時間の厳守を徹底させること
- 7 「基礎集配ポイント」では2ポイントが多くなっています。「基礎集配ポイント」のこれまでの平均値を明らかにすること。また、通配における基礎ポイントは、混合担務と同様に最低でも標準ポイント（1日6ポイント）を下限とするように改めること
- 8 速達1号便の配達方法の見直しとの関係で、区画の見直しについて会社の考え方を明らかにすること
- 9 各区の1分当たりの基準配達物数を見直すとともに、対面配達等に要する郵便物についてはその配達方法を十分に考慮した算出基準とすること
- 10 雨天時及び雪天時など悪天候時の配達業務、あるいは突発的な事由で配達時間がかかる場合には1日6ポイントを基準とすること
- 11 基礎集配ポイントの運用において、通配担当者の通配作業終了後の混合応援、他区応援、欠区応援、あるいは混合担当者の他区応援の場合の付与ポイント、また、通配区に応援（配達及び組立）が入った場合のポイント付与がどうなるのか明らかにすること
- 12 郵便内務の基礎ポイントにおける加算ポイントは、現行の4項目から職場の実態を反映したものに見直すこと。また、上長ポイントはその内容が導入前に社員に対して十分な説明が行われておらず、実際に職場では適正な運用がされているとは言い難い実態があります。付与する基準等を改めて明示するとともに、運用方法を見直すこと
- 13 「役職・役割に応じた配分額」にある役職係数は同じ仕事につき、実績が同じであって支給額に大きな格差を生んでいます。公平性を欠く役職係数の見直しを行うこと
- 14 業績手当（営業）の1ポイントあたりの支給額が大きな格差となっています。社員数に応じた均等配分を強化し、格差を縮小すること
- 15 個人販売額及びカタログ販売手当を実績個数から実績額に変更した理由を明らかにすること
- 16 業績手当の基礎データを集約する次期携帯端末機が不足しています。繁忙期を含め予備配備を措置し、必要台数を確保すること
- 17 欠員が放置され日常的に相互応援や時間外労働に頼らざるをえない業務運行となっています。業績手当制度の根幹には安定した要員配置があり、早急に欠員対策を講じること
- 18 期間雇用社員の業績手当新設に対して、現時点の考え方を明らかにすること
- 19 業績手当の支給にかかわる支部（分会）の要求が、会社対応によって交渉のそじょうにのらない事態が散見されています。手当の運用にかかわる現場段階での意見交換、情報提供、意思疎通を円滑に行う必要があると考えますが、会社の業績手当にかかわる労使の意思疎通のあり方についての見解を明らかにすること

以上