

「新人事・給与制度」を 伝送迎え撃て!

伝送便カレッジ早春特別講座

「新一般職」って「限定正社員」のこと?
業績手当の6割は営業手当?
将来的には正社員は2割まで減る?

業績手当を巡る混乱

去年10月、「業績手当」が試行され11月にその明細書が配布されました。その明細をおのおの比べてみると、最高6万円台から最低1万円台まで、すでに5万円近い格差が生じています。この格差はどのように生じているのか。本当に「がんばったものが報われる」制度になっているのか。そもそもその手当の計算はどのように行われているのか。

12月、日本郵便人事部から一枚の文書が発出されました。

「今般、今回の試行結果の分析を進めていたところ、本社で実施した業績手当（営業）の郵便局別原資配分計算結果に誤りがあり、正当な配分額の2倍の額が配分されていたことが判明しました」。

それによると、「貢献度に応じた配分（外務のみ）及び役職・役割に応じた配分に記載された額が、正当な額の2倍で表示されています」。

さらに、①兼務先の実績に対する基礎集配ポイントが不足する事象、②旧集配センターに所属する社員について、内務社員と判定される事象、また、それに伴う営業実績の誤計上の事象、③その他、業績手当関係書類の表示に関する不備等が発生している、とのこと。

新人事・給与制度の設計ではDOSSの資料を基に業績手当に反映させるということになっていましたが、そもそもこのDOSSシステム自体、現在に至ってもこれが完全に機能している職場はほぼ皆無と言っていいでしょう。

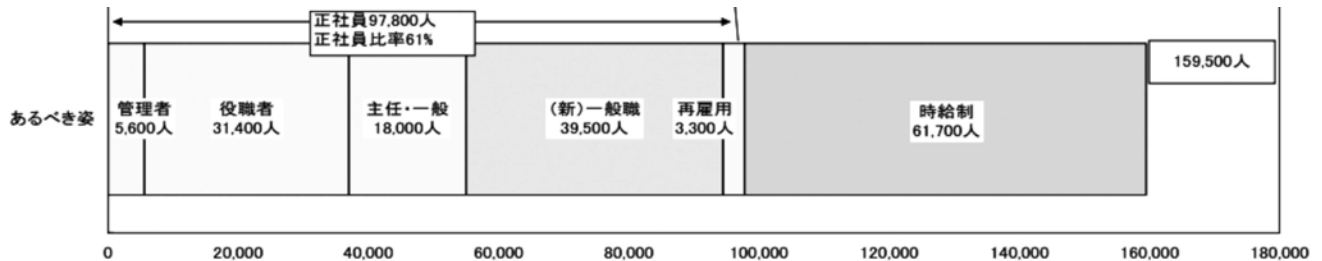
4月から正式導入されるというこの新人事・給与システムは、すでにその先行きには暗雲が立ちこめています。



2
月
19
日
(水)
18:30
区民館 神田公園

新一般職 = 限定正社員

これ以上の社員間の分断にどう抗するか



会社が示したあるべき姿には誤魔化しがあります

再雇用社員まで含めて正社員としていますが、本来これは契約社員の範疇に入り、広義には期間雇用社員と同じ身分といえるでしょう。

雇用期間に期限がある契約社員は将来的にも4割を切ることにはない労働構成を会社は想定しています。管理職を入れるとこれまでの正社員は4割以下にまで減ることになり、あとの3割弱が新一般職=限定正社員となります。

しかしこれを管理職を入れない集配の班単位で想定すると、たとえば10人の班員の内、契約社員が4人、新一般職4人、正社員2人、というのが、将来想定される「あるべき姿」になるといえるでしょう。

まるでいくつもの身分制が身近な職場の中に出現してしまいます。さらに各身分の中でも成果給賃金制度によって不毛な競争に追い立てられ、個人がばらばらに分断されるような仕組みが用意されています。

格差と分断、資本による職場管理の常套手段とはいえ、これまで私たちはこれほどの厳しい状況を想定したことがあったでしょうか。

個人個人がばらばらに分断された上で、なおかつ私たちが資本の管理に抗して繋がろうとすれば、そのためには今後どのような試みが可能なのだろう。

伝送便の仲間の皆さんと真摯な討論を行えればと思っています。

2月19日(水) 18:30
神田公園区民館 5F洋室B



伝送便カレッジ

主催 Usay-net 伝送便編集委員会
〒101-0021

東京都千代田区外神田6-15-14

外神田ストーク502号室 郵政共同センター

TEL : 03-3837-5391 Fax : 03-3837-5392

mail : usay-cnt@nifty.com

*会場費及び資料代カンパ ¥ 3 0 0 m(._.)m