

# だんけつ 銀座

No. 73

だんけつ編集委員会 (JP労組 東京銀座支部・組合員有志)

danketuginza2009@yahoo.co.jp



## 誰か、業績手当の明細書の見方を教えて！

4月から本格実施された業績評価に怒りと疑問の声が集中しています。

とりわけ、6月の給与から反映された業績手当の明細書を見て、なにしろ明細書の見方が釈然としないというのが圧倒的な多くの声です。

頑張った者がむくわれるというキャッチフレーズで導入された新人給与制度ですが、果たしてそうなっているのか。

「頑張るって何？」ということ

ことで職場の仲間の声を聞くこと、「人が足りないのに毎日よくやってるよ」「前超勤やって、残ったブツをがむしゃらに区分して、午後も集荷で超勤だよ、こんなに頑張っているのは俺だけだよ」「班長は、班員よりも早く来て、レターパックをそろえたり段取りやつてよくやってるよ」おおよそこうした声が返ってきます。

それでは、こうした素朴な思いが、明細書に反映されているのか。どうやらそうではない。わたしたち現場で働く労働者が「頑張る」ということを想像すると、毎日の仕事を通して、自分たちがやっている日常のことです。



毎日、人員不足の中で、仕事に追われている中で、携帯端末とにらめっこ。そしてD OSS入力。仕事你先か入力が先か。入力作業が慣れても、何だか機械にこき使われているみたいな感覚です。そして業績評価の本格実施。明細書を見ても、何だかごまかされているんじゃないかと不安です。

誰に聞いても明細書の見方が分からない。毎月の給与ですから、不安も怒りも当然です。

## ●業績手当の明細書を見比べて上がった職場の声

「明細書の見方がわからない・・・」  
「所属チーム1ポイントあたり支給額が班によって全然違う！差がありすぎ！」

「俺は、特約だつてとっているのにあんまりじゃん」  
「要員数で、配分が決まるって、どういうこと？」

「業績手当計算ツールのソフトが壊れているんじゃないの？」  
「※端数整理の為、計算結果が合致しない可能性って、何？」

「当局に聞いても組合に聞いてもよくわからないってどういふこと？」  
「説明が無さすぎだよ」

「管理者がD OSSで、多めに入力しろって聞いたけど・・・」  
「短時間社員がD OSSで入力すると、一日の仕事が4時間でこなしたことになるって、本当？同じ区にほんちゃんが入ったとき、

8時間になるけど、能率が悪いって評価されるの？」

「なにしろ明細書の数字の根拠がわからないね」  
「当局が配った資料だけじゃ説明できないね」

「議員会館は、営業禁止だつて。そうしたらポイントが損するじゃん」

「うちのチームは所属チーム1ポイントあたり支給額が8円だよ。他で聞いたら1000円を超えてるじゃん。これって何？」

「来年の4月からさらに評価制度が変化するって大丈夫？」  
「などなど、様々な声が聞かれます。」

JP労組第7回定期全国大会でも、各地方から業績手当について意見が出されています。本部は、「6月の業績手当支給実態については、会社側に検証を求めつつ、職場から報告される課題については、本部・地本・支部の機関が連

携して対応することが必要と認識している」と言っています。職場の疑問や不安を分会・支部で集約していくことが重要です。

それにしても、「頑張った者がむくわれる」とバラ色のように本部が言っていた新人給与制度は、昨年の大会で3割の反対のもとで決定されました。6月の業績評価本格実施で、給与明細の見方も分からないような制度は、そもそも失敗だと思えます。



私たちの生活を決定する賃金問題で、『分からない』ことだらけでは済まされません。賃金は、そもそも労働力の再生産費と言われています。賃金問題同様に、職場の労働環境も問題です。徹底した人減らし合理化によって、「このままで定年まで持つのか・・・」こうした声も出ています。