

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望者全員を正社員化を。

めざせ、均等待遇。

なくそう差別！

ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

自爆営業の強要か？

未来



郵政産業ユニオン
PIWU
全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中野支部
機関紙・「みらい」
NO. 3759
17年6月2日(金)
・Fax 095-828-1953

おはようございます。

「自分で買ってほしい...」これは5月11日の昼(夜勤者を対象とした)ある集配営業部のミーティングで、「かもめ」の営業について部長が発言した一部分です。皆さんはどう感じますか?この発言だけとれば「自爆営業」の強要にとれませんか?



この時の発言は「毎日コツコツ営業でマイ顧客を増やすことが大事で、1件1000枚のお客さんからキャンセルされたら大変な事だが、1件10枚のお客さんを1000件持っていれば1件キャンセル

されても10枚なのでその時は自分で買ってほしい」というものでした。部長本人は、毎日の声掛け・マイ顧客を増やすことの大切さを訴える中での発言なのでしようが、あまりにも軽率な発言ではないでしょうか?



昨今のかもめ「及び年賀状営業は、まず班(チーム)毎に指標が定められます。各自の指標は、班指標を基にほぼ正社員1400枚・期間雇用社員600枚など一律で割り当てを決める班もあれば、昨年実績を基に設定する班もあります。どちらにしても、この2商品は人口減少と慣習の衰退で販売枚数は右肩下がり指標達成は非常に困難となっています。

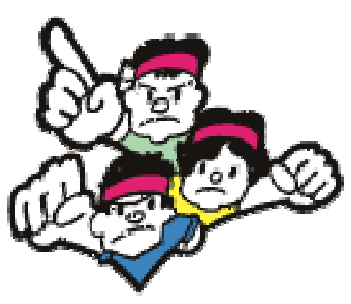
この事実を無視して、「昨年のお客さんがキャンセル」だからといって自分で買ってほしい、最初は10枚でも数年後は数百枚を自腹で購入する事態に陥らないとも限りませぬ。折しも昨日から「かもめ」

販売がスタートしました。料金改定により今年からは62円です。昨年のお客さんが今年も買ってもらえるとは限りませぬ。しかし、昨年実績に届かないからといって「自分で買ってほしい」とは決して思わないことです。さて、一律割り当ては論外ですが、昨年実績を基にした指標であったとしても、営業指標が達成しない場合には、管理者は時に指導と言つ名で圧力をかけています。それは期間雇用社員にも同様です。



部長はこの日のミーティングで、前任局の期間雇用社員のかもめ「営業の取り組みの頑張りを紹介しています。ミーティングの最後には、この期間雇用社員は営業を頑張っていたので「評価をしてスキルを上げた」と発言しています。また、「営業をやっている人とやっていない人では差を付けたいいけない」とも発言しています。この差とは

何の意味するのでしょうか? 正社員の給与は、人事評価システムにより決定され「営業」は大きなウエイトを占めています。その為、自爆営業で指標を達成する社員も少なからず存在することも事実です。しかし、期間雇用社員のスキル評価に営業の項目はありません。私たちがたたかっている「郵政労働契約法20条裁判」の中で、会社は「期間雇用社員には営業指標はなく販売協力にすぎない」と言っています。



にもかわらず、このような発言をする管理者が未だに在る事に驚きですが、逆に言えば長中局以外ではこのような発言を繰り返す管理者が普通に存在するといつことなのでしょう。

これから販売期間終了まで毎日ミーティングは「かもめ」の一色です。私たちユニオンは管理者の失言を聞き逃しません。故意かどうかはともかく「不当な発言、社員が

ハラスメントと感じる発言」には真意を明らかにさせる申し入れを行い、本社の回答と異なる発言が繰り返される場合には、上部機関からの指導も要求し職場での高圧的な姿勢の改善を追求します。職場でおかしな発言を聞いた時には、ユニオンへ相談ください。



17ピースサイクル日程
8月7日、佐賀県玄海町を出発して、伊万里・有田を經由して佐世保市到着(泊)。
8月8日、佐世保市から川棚・大村を經由して長崎市到着。

現在参加者を募集中です。自転車での実走にかぎらず、伴走者やスタッフも必要です。また全行程の参加だけでなく日帰りの参加も大歓迎です。今年も暑い夏となりそうですが、参加をお待ちしています。

期間雇用パート労働者の皆さん! 困りごとは職場の郵政ユニオンへご相談を。
1 集-山本, 2 集-向井, 3 集-山田, 郵便-高田, ゆうちよ銀-上筋, 東-松岡, 他支部・分会の役員へ。