

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する。

めざせ、均等待遇

なくその差別！

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！

恠喝は許さない!

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 3777
17年8月4日(金)
・Fax 095-828-1953

おはようございます。
連日の猛暑で、集配営業部では熱中症と見られる症状で休んでいる社員も数人いるようです。早めの水分補給など対策はもちろんです。少しでも具合が悪くなったらすぐに上司に相談しましょう。

「始末書はとらんでも処分はできる。俺がその気になれば...」

これは某集配営業部長が、中勤担当者でのミーティングで発言したものです。同集配営業部では、些細なミスにも始末書の提出を求められます。しかしミスが軽微だった場合又は事実誤認など、始末書提出に該当しないのではと考え、提出しない社員もいます。このため前述の「始末書を提出しなくても、俺がその気になれば処分はできる」との発言につながったのか、とも想像できますが、「処分発令」という重大行為について、あまりにも軽率な発言で、

処分規定の一例

郵便物の誤配達	対面配達	初回	訓戒
		2回目(概ね1年以内)	戒告
		3回目以上(概ね1年以内)	減給
	受箱配達	初回	指導
		2回目(過去3月以内に発生させた場合)	注意
		3回以上(過去3月以内にご配達を複数回発生させた場合)	訓戒以上
郵便物の誤転送、誤還付	ゆうパック等		訓戒
	書留含郵便物	初回	指導
		2回目(概ね1年以内)	注意
		3回目以上(概ね1年以内)	訓戒~戒告
郵便物の被窃取	記録郵便物		戒告以上
	通常郵便物		訓戒
郵便物の紛失(発見されなかった場合)	記録郵便物	初回	戒告
		2回目以上(概ね1年以内に再演した場合)	減給
	通常郵便	初回	訓戒
		2回目以上(概ね1年以内に再演した場合)	戒告

* 懲戒の標準を一部紹介します(最新ではありませんが現在とそう変わっていないと思います)

このように誤配や先日第三集配営業部で発生した郵便物の被窃取などは懲戒の目安があります。

今回の部長の発言は、部長個人の権限で「処分の量定」を変更できると言いたかったのでしょうか?それとも、非正規社員のスキル評価を意図的に下げる目安にする、と言っているのでしょうか?

また処分発令権者は局長のはずですが、いつから現場の部長が処分発令権者となるのでしょうか?



怒りがこみ上げます。

本来、処分(懲戒)発令には会社で一定の基準が設けられています。懲戒は、公正、公平、迅速に実施しなければなりません。また、懲戒の標準は支社において決められていて、標準に定められた量定から過重又は軽減する場合は事前に照会するようになっています。

同部長は、この日のミーティングの最後に「期間雇用社員さん、かもメールを頑張っている人頑張っていない人いるけれど...」とも発言しています。

客観的な数字でも多くの非正規社員が前年より実績をあげている中で、何をもちって頑張っていないというのでしょうか。本来、営業は協力を求めるもので数字が振るわない社員に対して「頑張りが足りない」と言うものではありません。

私たちユニオンは、これらの発言を見過ごすわけにはいきません。長崎中央局には、この発言の意図を問いただすと共に発言の撤回を求めます。



なったのでしょうか。局長が権限を委譲したという話は聞きません。とすれば、権限がないにもかかわらず「俺の一存で、さも処分出来るように」言って、社員に対する恠喝手段として発言したとしか思えません。どちらにせよ許されるべき発言ではありません。

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, ゆうちょ銀-上筋, 東-松岡, 他支部・分会の役員へ。