

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。

なくそう差別！

ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

スキル評価に納得できますか？

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. 3785
17年9月5日(火)
・Fax 095-828-1953

おはようございます。
暑かった今年の夏も朝晩は涼しくなり、秋の気配も感じられるようになりました。とは言っても日中はまだまだ暑い日が続いています。くれぐれも無理をせず体調管理には気を付けましょう。

8月末から非正規社員のスキル評価のフィードバックが始まりました。非正規社員は勤続5年以上で希望すれば無期雇用に転換(アソシエイト社員)できるようになり、基本雇止めが無くなりました(事業所の閉鎖などの例外あり)しかし、その他の労働条件はほとんど変わりありません。スキル評価に関して、毎月給付社員を除けば半年に一度、人事評価があります。もし、ここで評価を下げられたら半年間は当然、時給が上がることはありません。仮に100円下がったとして、1日800円、22日勤務で17600円です。これが半年だ

と10万円を超えます。さらにAありからのダウンであれば作業能率測定も受けられません。



もし、みなさんが給料を2万円近く下げられたらどうしますか？正社員はあまり考えた事はないかもしれませんが基本的には基本給は下げられないからです。(人事評価でD,E評価は役割成果給を下げられる場合あり)仮に戒告などの処分を発令されても現在の基本給から下げられることはありません(ただし、直近の賞与の一部カットと翌年4号俸昇給が1号俸カットされる)ただ、平成26年度4月に給与制度が変更されて基本給が下げられた例はありましたが、同時に業績手当が導入されたので、病気にさえならなければ支給される給料は減っていません。

このように、非正規社員は正社員に比べて不安定な身分にさらされているのです



このスキル評価ですが、明確な基準がありません。誤配一つでスキルを下げられた例もあれば、こちらが100%悪い交通事故を発生させてもスキルを下げられなかった例もあります。また、評価者の部長はフィードバック時に「次回はスキルアップする」という口約束だけで本人を納得させたという話も聞きます。すなわち、スキル評価は管理者の恣意的要素が大きく影響しているのです

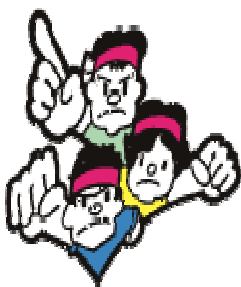


この様な公平性に欠ける人事評価を防ぐ為にも、会社は苦情処理と言つ制度を導入しています。

この制度には本人が行つ「苦情相談」と会社側と労働

組合側で行つ苦情処理会議があります。この会議は人事評価に納得がいかない場合に苦情として本人に代わつて組合が申告します。

当然、スキルダウンだけでなく、スキルアップしない場合でも申告できます。非正規社員にも局所と所属の労働組合の支部間に設置する支部会議があります。もしその審査結果に異議がある場合は、支社と労働組合の地方本部間に設置する地方苦情処理会議に申し立てを行う事ができます。基本的にはこの会議で終了となります(正社員は本社と中央本部間に設置する中央苦情処理会議まで申告可能)



毎回、正社員、非正規社員共に人事評価の対する不満をよく耳にします。しかし、実際のところ苦情処理会議を開催したという話はほとんど聞かれませんが、先日、あるJ.P.労組の非正規社員2名から「スキル評価に納得がいかない」と相談を受けました。私は苦情処理会議の事を説明して最後は「苦情処理会議はその組合に所属している組合員でないといけない。所属組合

のJ.P.労組にまず相談をするべきでは」とアドバイスをしました。



苦情相談制度で、本人が申し立てを行います。労働組合はそれをサポートするのが役目です。我々ユニオンは本人が困つて相談に来た場合はまず、会社側の目線ではなく労働者側の目線で対応しています。J.P.労組にもまず労働者の目線での対応を期待します

今後のスケジュール

- 9月9日(土) 長崎県労連第30回定期大会 10時から16時30分 勤労福祉会館
- 9月24日(日) 郵政ユニオン長崎中郵支部第6回定期大会 13時から17時 長崎中央郵便局4階第2会議室

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。