

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が正社員化を。

ゆとり、均等待遇、なまじり差別！

ユニオンは労働法裁判に勝利した！

ユニオンは労働法裁判に勝利した！

スキル評価は納得できましたか？

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. 3986
19年8月30日(金)
Tel/Fax 095-828-1953

おはようございます。

27日夜から28日に九州北部を襲った記録的な大雨は佐賀県を中心に大規模な浸水被害が発生しました。長崎県でも北部を中心に大雨になり、被害の報告も出ています。今週いっぱいには不安定な天気が続くと思われます。安全最優先で命を守る行動に徹しましょう。

時給制契約社員（アシエイト社員、期間雇用社員）のフィードバックが行われています。半年に一度行われるスキル評価で時給が決定するのですが、いつものことながら評価基準が曖昧で納得いかないと言う話も聞きます。スキルとは自分自身に付いた能力の事であり、一度身についた能力は簡単に失われる事は基本ありません。しかし時給制

契約社員のスキル評価では、評価期間に事故を生させれば場合によっては評価が下げられることがあります。



その際、Aありであれば「他の時給制契約社員に対して、指示、指導ができる」の項目が「△」となり、スキルダウンとなります。ここが一番曖昧な所です。この「他の時給制契約社員に対して、指示、指導ができる」とはスキルの一部です。本来誤配や交通事故とは関係がなく、一度「○」と評価されれば簡単には評価を下げられることはありません。



pixta.jp - 11427593

りません。しかし、現状は追跡系や対面誤配などの事故を生させれば、この項目が「△」となるケースがあり、時給が下げられる事もあります。

事故を発生させた場合の処分量定と給与への影響ですが、対面誤配に関して言えば、初回は訓戒の処分、この1回の処分では直接給与には影響はしません（但し正社員の人事評価には影響あり）。



しかし、時給制契約社員のスキル評価の多くはこの1回の事故でスキルダウンになっています。事故を発生させ時給を下げられた社員は、ミスをした負い目と管理者から「半年間事故がなければ元のスキルに戻す」と言われ、渋々納得せざる負えない状況です。

このスキル評価制度がスタートしてから、私たち郵政ユニオンは何度もこの制度の不透明さを指摘してきましたが一向に改善されることはありません。

時給制契約社員の間でも対面誤配は「スキルダウン」でも仕方がない、という諦めの雰囲気があり苦情処理を行う社員はほとんどいません。

しかし時給が1000円下げられると1日800円、22日勤務で17600円の基本給が下げられることになり、これが半年間だと10万5600円になります。この金額は生活に支障をきたす金額です。



今、労働者全体の4割が非正規社員と言われていますが、郵政の職場は社員の半数が非正規の日本一の非正規会社です。非正規社員がいないと職

場は回らない状況にきています。

例えば集配の職場では早出の大口配達から、夜勤の小包配達まで多くの担務をこなしています。それなのに半年ごとのスキル評価の度に、役職者の顔を気にしなければいけない現状はおかしいです。



非正規社員の皆さんも同じ仕事をしながら差別されている現状に納得せず、おかしいことはおかしいと声を上げて行きましょう。その為の手助けは私たち郵政ユニオンが行います。共に頑張りましょう。

9月22日(日)
郵政ユニオン長崎中郵支部第8回定期大会
13時〜長崎中央郵便局4F第2会議室
大会終了後懇親会を開催します。