

未来

郵政産業ユニオン
PIWU

全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 4035
20年2月28日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

スキル評価に納得できますか？

おはようございます。

新型コロナウイルスの感染が拡大しています。政府はスポーツ、文化関係の各団体にイベントの中止や延期を求めました。コンサートなどは中止なり、プロ野球は残りのオープン戦を無観客試合にするように決定しています。

社会全体で感染の拡大防止に取り組んでいる中、企業には何が求められているのでしょうか？
日本人はちよつと風邪をひいたぐらいでは会社を休みません。しかし、これだけ市中感染が広がる中いっどこで感染してもおかしくありません。熱や咳が出るなど風の初見症状がでた場合は出勤停止などの措置も考える時に来ているのではないではないでしょうか。

時給制契約社員のフィードバックが行われています。2月も明日で終わりなのでほとんどの方がスキルアップ認定書(給与額決定通知書)を交付されていると思います。皆さんは今回の評価に納得されていますか？支部には組合員から評価に納得できないとの相談が寄せられています。



スキル評価と言われる時給制契約社員の人事評価ですが最高ランクのAランク(月給制やエキスパート社員を除く)の条件では①3区以上の通区ができる。②他の時給制契約社員に対して、指示指導ができる。③Bランクの基準を満たしている。3項目になっています。それぞれの項目ができていないなら○できていないければ△で3項目すべて○ならA習熟度ありとなります。

3項目以外に「郵便事故や交通事故などを発生させなかった」などの項目はどこにも書いていません。また営業の項目もありません。

しかし、現実には誤配や交通事故でスキルを下げられた社員をたくさん見ました。その際、どの項目が△になるのかはそれぞれで、①の項目だったり、②の項目だったり管理者によってバラバラです。今までの例で行くと過失割合が高い交通事故と対面誤配はスキル基礎評価項目に△がつけられ100円カットなどです。



しかし、明確な評価基準はなく管理者の評価次第となっています。以前停車中の車に後方から追突する事故が発生させた社員がスキルダウンを免れた例もあります。必ずしも事故スキルダウンではありません。

フィードバック時に管理者から「半年間何もなければスキルは戻る」と言われたという話をよく聞きますがこれは口約束で保障はありません。新年度で管理者が異動すれば口約束など引き継ぎが行われているかも疑問符です。

そもそもこの何もなければとは何を意味するのか？誤配なのか？事故なのか？遅刻なのか？そのすべてなのか？これもはっきりわかりません。



仮に対面誤配を発生させたとしても。初回の処分は訓戒です。正社員はこの訓戒の処分です。本給がカットされることはありません(人事評価に影響し評価が下がる事はありません)これが時給制契約社員だと場合によってはスキルダウンで資格給が時給で100円下げられる場合があります。

1日8000円、1ヶ月で約170000円、半年で10万円以上の減収です。さらに作業能率測定も受けられません。時給制契約社員のほとんどはお金に余裕はなく、ぎりぎりの生活をしている中で、評価基準もはっきりしないこの制度で苦しい生活がさらに苦しきさせられているのです。



あまり活用されていませんが評価に納得がない場合は苦情処理制度があります。事故を発生させた罪悪感もあるのかもしれませんが事故は誰にでも起こり得ることで評価を下げられて納得できない方は是非活用してはいかがでしょうか。苦情の申告にも提出期限がありますのでわからない事があればユニオン役員までお尋ねください。

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-海江田, 2集-向井, 3集-山田, 支部・分会の役員へ。

仲間に競争せず、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に正社員化を。
ゆめが、均等待遇。なげんご差別。ユニオンは労基法裁判に勝利したんや！