

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. 4131
21年3月5日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

スキル評価に納得 できなければ苦情処理を

おはようございます。

3月になりました。年度末ということもあり人事異動などで職場も慌ただしくなります。只、今年には新型コロナウイルス感染症拡大の影響で管理者を中心に発令される県外などへの異動は例年より少なくなるとの話も聞いています。

人事異動に関しては管理者との対話が基本だと思えますが中には対話も行われずいきなり発令される事もあります。過去には長中から希望していないのに他局へ異動させられ、定年前に早期退職した社員も数名います。人生を左右するかもしれない人事異動です。希望しない強制配転が発令されない事を祈ります。

2月は月末にかけて時給制契約社員のフィード

バックが行われ、スキル認定書(給与額決定通知書)を交付されたと思いますが評価に納得はできていますか？

長中の集配部では勤続年数が長くA習熟度有の社員が多いので「納得できない」との声はあまり聞かえませんが評価期間の誤配や交通事故などを理由に時給が下げられてきた社員を数多く見きました。



このスキル評価と言われる時給制契約社員の人事評価は基礎評価給と資格給に分けられていて誤配などのミスが発生させれば場合によっては評価に反映され時給が下げられるケースがあります。スキル評価に関しては判断基準が曖昧で管理者次第という面も否定でき

ず、会社も苦情処理機関を設置していません。



昨年は支部組合員が評価に納得ができないという事で支部苦情処理会議を活用しました。

今回も支部組合員から基礎評価給を1項目出来ていないと判断され△と評価され時給が10円下がったと報告がありました。

改めて基礎評価給の10項目を見直してみると項目4の「無届けの遅刻早退、欠勤はなかった」は記録として残るので△になっても仕方がないかもしれません。しかし、項目6の「管理者、社員、リーダーの指示を理解して対応している」は管理者が理解していないと思えば△にできるわけで今回、支部組合員は誤配やお客様からの苦情でこの項目が出来

ていない△と評価されました。また、他の項目も管理者次第で評価が変わる項目が多い中、項目4同様記録として判断できる項目がありました。



項目5に「休憩、休憩時間を守っている」との評価項目がありますが管理者は社員の勤務時間管理はできているのでしょうか？

今の集配営業部の職場では休憩時間の開始12時30分に帰局している社員はほとんどいませんし、13時30分前から1階に行つてゆうパックを授受したりしている社員もいます。恐らく管理者はD.O.S.Sで判断しているだけで実際の社員の休憩時間はちゃんと守っているか把握していません。遅刻は1回1分でも無届けなら△になります。

休憩休息は守ってなくても許されるのでしょうか？

今回、休憩、休憩時間の項目に言及したのは守つてない社員を△の評価にするべきと言っているのではありません。公平に評価するべきと言っているのです。

きちんと評価出来ない項目があるにもかかわらずミスをした社員の時給を下げる評価者側の事を問題視しているのです。



自分がミスを発生させれば負い目があるかもしれないかもしれませんがたとえ10円でも時給が下がれば生活に影響します。支部としては毎回、スキル評価時には組合員が納得できなければ苦情処理も視野に入れ準備を進めています。

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。

ゆめが、均等待遇、なごみの差別。

ユニオンは労基法裁判に勝利したぞ！

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。