

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中野支部
機関紙「みらい」
NO. 4280
22年9月2日(金)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

スキル評価基準は抜本的な見直しが必要

おはようございます。

9月に入り、朝晩は涼しくなりましたが、日中はまだまだ、暑い日が続いています。暑さ対策を怠らないようにしましょう。

先月、時給制契約社員
のスキル評価のフィード
バックが行われました。
月給制を除く時給制契約
社員は半年ごとのスキル
評価で時給が決定しまし
が、管理者が評価を下げ
る大きな理由として懲戒
処分があります。
具体的には訓戒や戒告、
減給などで、一番重いも
のは懲戒解雇です。

懲戒処分は会社ごとの
就業規則によって決めら
れています。一般的に
訓戒も戒告も「将来を戒
めるために厳しく注意す

る処分」ですが、訓戒よ
り戒告の方が重い処分に
なっています。
処分の例として配達証
の紛失や対面誤配、記録
郵便物の一時紛失などは
訓戒の懲戒処分となつて
いて、記録郵便物の紛失
は戒告の懲戒処分になり
ます。



では、懲戒処分を受け
た場合、給料にはどう反
映されるのでしょうか。

正社員の場合は戒告の
処分を受けた場合、基礎
昇給1号俸減、直近のボ
ーナスで減額となってい
ます。基礎昇給1号俸は
年齢、役職でも異なりま
すが、処分発令時に若い
社員ほど処分を受けなか
った場合と比較して収入
減が大きくなります。

訓戒の場合は、この懲
戒処分で基本給がカット
されたり、ボーナスがカ
ットされたりすることは
ありません。但し、人事
評価に影響及ぼすことは
あります。

時給制契約社員の場合
は、戒告、訓戒の処分を
受けた場合、スキル評価
を下げられる要因となり
ます。

8月のフィードバック
で、支部の組合員が訓戒
の処分(書留の一時紛失
を理由に、スキルA習熟
度有りから無しに下げら
れ、時給が100円下が
りました。

時給が100円下がれ
ば、基本部分となる給料
が17,200円下がる
ことになり(1カ月21.
5日で計算)、半年間で1
0万円以上減る計算にな
ります。

正社員が訓戒の処分を
受けて人事評価に影響を
及ぼしたとしても、基本
給が17,200円も下
げられることはありません。



非正規社員のスキル評
価と正社員の人事評価は

評価項目自体が異なるも
のかもしれませんが、同
じ仕事で同じミスで会社
から支給される給料の減
額に差があるのは明らか
に不公平です。



郵政労契法20条裁判
の勝利判決で制度改正が
行われ、非正規社員の労
働条件は改善されてきて
います。

一方で無期雇用になつ
ても半年ごとのスキル評
価が行われ、管理者の恣
意的評価で時給を下げら
れる事案が後を絶ちませ
ん。

評価に納得できなけれ
ば苦情処理制度もありま
すが、時給制契約社員の
スキル評価には組合にも
オープンにしない管理者
用の評価基準があり、対
面誤配や訓戒の処分は
「習熟度なし」の評価に
該当するようで、支部段
階では簡単には評価結果
は覆りません。

以前、支部の別の組合
員がスキルA習熟度あり
から無しに下げられ、苦
情処理制度を活用し修正
を求めました。その際、
当時の総務部長から「時
給はたった100円下が
るだけなので、半年の辛
抱」と言われたそうです。
非正規社員の3倍近くの
給料をもらっている総務
部長にしてみたら「たつ
た100円」だったので
しょう。そんな感覚で下
げられては、たまったも
のではありません。それ
とも管理者の方々は、基
本給が5万円(17,200
円×3)以上下がって
も「たった」と言えるの
でしょうか。



同じ仕事をしながらの
同じミスで、正社員と非
正規社員で大きな違いが
あるのは大問題です。こ
の違いを無くすためには
スキル評価基準の抜本的
な見直しが必要となりま
す。時給制契約社員の皆
さん、声を上げていきま
しょう。



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を全員の正社員化を。

ゆめが、均等待遇。

なげうつ差別ー。

ユニオンは労契法裁判に勝利するぞー!