

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. 4441
24年4月23日(火)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

給料は安いのに 処分による影響は大きい

おはようございます。

ここ最近はやや曇りな
どすつきりしない日が続
いていますが春は雨が多
い季節でもあります。

集配社員はスリップ事
故など十分注意しましよ
う。

新年度に入り集配部で
は郵便事故や労災事故な
ど続いています。配達証
の紛失や労災事故に関し
ては事故事例研究会が開
催され、事故原因や再発
防止について話し合われ
たかと思えます。

人はミスをする生き物
です。誰でもミスを経験
し「今まで1回も間違っ
て配達したことはない」
と言う人はごくわずか
ではないでしょうか？

そのミス(事故)に関
して会社は時に厳しい処
分を発令する場合があります。
その理由は発生さ

せた社員に対して、再発
防止の注意を促すためだ
としていきます。

処分は正規社員、非正
規社員関係なく発令され
処分によっては基本給や
時給に大きな影響を及ぼ
すものもあります。

処分の量定は「指導」
から始まり重い処分では
「減給」もあります。具
体的な例としては受箱誤
配の初回は「指導」です
が、対面誤配は初回で「訓
戒」の処分が発令されま
す。

他にも、配達証の紛失
は後で発見された場合に
も一時紛失となり「訓戒」
の処分が発令される場合
があります。



その訓戒の処分が発令
された社員の給料への影
響ですが、非正規社員の
場合、習熟度が「あり」
から「なし」になります。
仮にA習熟度「あり」か
ら「なし」に評価を下げ
られた場合は時給が下が
ります。

仮に時給が1000円下
がると、月に17000
円ほど支給額が少なく
なります。また、習熟度が
「なし」の場合でも基礎
評価項目で1項目が△と
なり、10円下げられま
す(スキルランクをAか
らB、又はBからCに下
げる事はできない)10
円でも月に1700円強
の基本給が下げられるこ
とになります。

無期雇用のアソシエイ
ト社員も半年に一度のス
キル評価で時給が決まり
ます。ミスをすれば時給
を下げられる恐怖は無
なりません。



管理者が行うスキル評
価基準はオープンにはし
ていませんが今までのス
キル評価のフィードバッ
クの結果から「訓戒」の
処分に関しては非正規社
員の時給に多大な影響を
及ぼすといえます。

一方、正社員はという
と「訓戒」の処分発令に
よって基本給が下げられ
たり、ボーナスがカット
されたりすることは基本
ありません。

処分を受けた場合に、
年度単位で評価される
「人事評価」で高評価(B
評価やA評価)にならな
いという影響はあるかも
しれません。この1回
のミスで基本給に影響す
る「D評価」「E評価」に
下げられた社員の話は聞
きません。リース車の物
損事故で「訓戒」の処分
を発令された正社員がい
ましたが、基本給に影響
を及ぼすことはありません
でした。

同一労働同一賃金では、
正社員とパート・有期・
派遣で働く労働者との間
で、基本給や賞与などの
あらゆる待遇について、
不合理な待遇差を設ける
ことが禁止されます。



労契法20条裁判の勝
利判決で非正規社員につ
いては、この間、待遇改
善は少しずつ進んできて
いますが、完全に待遇差
がなくなったわけではあ
りません。

日本郵便の職場は非正
規社員なしでは業務がま
わらなくなっています。
それにもかかわらず「2
4春闘」で非正規社員に
は時給アップなしの「0
回答」でした。会社は本
当に現場の状況をわかっ
ているのでしょうか？
会社は非正規社員の待
遇改善、定着率アップが
人手不足解消につながる
ことがわからないのでし
ょうか？



たった1回のミスで大
幅に給料に影響するよう
な評価制度では人は集ま
りません。スキル評価自
体の見直しと処分規定の
明確化を求めます。

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。

ゆげが、均等待遇、なげんご差別。

ユニオンは労契法裁判に勝利を

ユニオンは労契法裁判に勝利を