

評価に「懲罰的対応」を持ち込むな！

休憩中の「外食」で突然始末書

事の発端は、休憩時間となって南行徳で昼食を取ってから帰局をしたゆうメイトのグループを呼び出し、「総務省へ通報があった」と突然これを問題として始末書の提出まで求めてきたことに始まります。

行徳局統合で本来の日勤休憩スペースは容量不足。このため集配事務室で休憩する社員も居ます。

また夏場は三階食堂などの冷房も全然効かずに、涼しい場所で休むには局外に行くしかないのです。

それもあり、以前から実態として帰局せずに外で休憩時間を取る人は正社員も含めそれなりにいました。「管理者も外食を知っていたはずだがこれまで問題にもしてこなかった」と話す人もいます。



また「呼出し」以降は当該ゆうメイトグループも外食をしていません。それにもかかわらず、何ヶ月経ってもグループ全員に対して始末書提出を執拗に求め、「人事評価」でも恣意的に時給を引下げようと、一次評価者(班長)の評定に介入するなど、この間の会社の対応は「異常」という他ありません。

周知も無く「処分・減給」は不当

そもそも今回の問題は昼休憩前に帰局せず外で休憩したことにより、勤務時間のサボリではありません。

一般企業の「外回り」、郵政でも涉外社員、集配でも総担制で廃止された休憩所が復活されなかったなどの事情で外で休憩している職場は一般的にあり、「浦安局のルール」でこれを問題にしたに過ぎません。

「独自ルール」である以上は本人に説明しなければ知りようが無く、周知・説明されていない以上、「懲戒処分」や「スキル引下げ」は明らかに不当です。

非正規社員の正社員化と均等待遇を求める

3・2本社前集会

11:00～本社に署名提出
11:30～12:15
本社前集会(霞が関)
14:00～15:30
院内集会(衆議院第二議員会館)
「郵政で働く非正規労働者の正社員登用と均等待遇を求める要請署名」提出を行います。

主催:郵政労働運動の発展をめざす全国共同会議
(郵政ユニオン・郵倉労)

「自宅で休憩」とは別問題だ

呼び出されたグループに対して、会社は今回の問題を「周知している」と説明しています。

これまでミーティングでは「郵便物の放棄・隠匿防止」として「自宅への立寄り禁止」のルールが周知されていました。今回とは別問題です。

「勤務表」も周知されていない

確かに、浦安の集配部の勤務表には「特定事項」として「主として、郵便の配達業務に従事する場合は、集配休憩所を利用して休憩時間を与える」との記載があります。

休憩時間を局内に拘束する勤務規程に果たして正当性があるかはどうか別としても、これが局内での休憩を命じる「独自ルール」の明文根拠となっていないはず。 (裏面へ)

(表面より)

しかし「明文上の根拠」であるこの
服務表は、昨年6月1日号の支部ニ
ュースで「服務表を無視したシフト
で業務が回され」「半ば慣行化」と指
摘した、いわく付きのもの。



その後、問題となったシフト自体
は昨年12月の改正で、一応「根拠の
あるもの」となりました。

しかしながら服務表運用のあり方
としては、今回の改正も社員全般に
周知されず、四年余に渡り「根拠の
無いシフトで働かせていた」件も何
ら周知されないままです。

しかも、「服務表」の扱いは現在も
相変わらずコピー機の陰に隠れた柱
にゴミのように立てかけ、シフトも
改正前のものを替えないなど、これ
を誰がどう見ても「周知」に努めてい
るとは言えない状況です。

人事評価に「懲罰」を持ち込む

一次評価者の評価にまで介入

今、期間雇用社員のスキル評価が
行われています。

この問題に関わるうち、複数名が
所属するある班では一次評価者(班
長)に対して、「基礎評価」の『勤務
時間を守っている』など3カ所に
『△』を付けると上から言われた」
との話が舞い込んできました。

一次評価者と最終評価者が別々な
着眼点で「公正」な評価すべきなの
に、そんなことをして良いわけがあ
りません。

一次評価者は「彼はむしろ勤務時
間を守っている」と評価しています。
一方では、「ただ働き」が蔓延して
います。取り立てて「△」とする
指示をするわけでもないなど、会社
の対応は「矛盾」に満ちています。

ゆうメイトの人事評価が恣意的に
運用出来ることを悪用して、一つの
問題で「懲罰的」に大幅な減給を行う
あり方は、最近も宝塚・城東・豊中の
仲間の一連の裁判の闘いの中でこう
した運用を撤回させてきています。

今回の行為は人事評価制度をも逸
脱して実質の「懲罰」を持ち込み、

第3回中央委員会の発言

1月31日、2月1日の二日間に渡り第
三回中央委員会が開催され、15春闘方
針(案)を満場一致で採択しました。

冷凍機や鉄パレ自体の重さによって荷
物の積載量は減る。四トン車に(鉄製で
背も高くなった)パレットを一杯に積ん
でいけば大体2トンはオーバーする。
ある日、ゆうパックをほとんど積みま
れ「重い」と検量計へ向かうと3.5ト
ンオーバー。ホームへ戻り社員を呼ぶと
「翌朝6時まで便無いら行ってくれ」な
どと言われる。「事故起こしたときに責
任負うて一筆書け」と言う、その社員
は本分に書いてきて、判子まで押して
くるのだが、実際に事故を起こせば点数引
かれ罰金取られるのも運転者だ。(近畿)

「三百万自爆した」と集配部長が言っ
ていた。結局、一千万の借金で首も
回らなくなり、勧奨退職して退職金で穴
埋め。部長は「馬鹿なことをした」と話
している。(近畿)

DOS未入力の際「始末書」が言
われているが、「休憩時間」の項目は45分
間以上入力しないと擦ねられる。
昼休憩を取らない社員は、不正入力に
よって(計測上)早く終わるから、休憩を
取った人よりも多くポイントが付いて、
休憩を取った社員の手当にも影響してく
る。(九州)

「二名局」では「フソオペ」。九時に局を
明けられないなど人手不足どころでは無
いが、こっちは電話に出られないことが多
い。逆にも要員の問題で支社に電話して
ても誰も出ない。つまり支社も要員が足
りない。(近畿)

減給を行うものであり、到底容認
することは出来ません！

保険の低実績者を招致する「スキルアッ
プ研修」の名目でいじめ研修が行われてい
る。営業トークを丸暗記させ、全員の
で発表させるが、30項目中間違いが6箇
所に達したところ、中止させられてひと
り別室に連れていかれる。ここで壁をみ
ながら暗記して、また発表するというこ
とを繰り返す。研修会場は一割から二割
空席となっていて、聞くと研修直前に
仕事を辞めた者だという。(東海)

「かんぽ」より「アフラック」商品を売れ
という流れで、これまでに金融庁指導で、自
分・家族は入ってはいけないうとやってき
たものが、「来年度からは自分で入れ」と
局長が言ってきた。(近畿)

浜松北でも小包業者が12月に一気5
人辞め、連日4時間超通勤、廃休MAX。
受託者は「低委託料」「罰金」など日頃の
恨み辛みが積み重なって、一番悪い時期
に辞めていく。地域ユニオンとも共闘し
た団交、輸送プロジェクトのように全国
にわたる組織をつくるなど、労働条件引上げ
にむけた取組が必要。(東海)

色々な子会社が出来ている。「小包配達」
などを行う百子会社の「日本郵便デリバ
リー」が資本金四億で設立され、昨年9月
に銀座局、10月に日本橋局で始まった。
ここから全国展開という算段という。

ところが本部直轄でありながら研修な
ど非常にずさん。業務開始日から社員は
「端末入力はどうするんだ」という状態。
夜中0時に配達から戻り、午前3時頃
に上がる状況で、週休2日なのに休みが
全然取れず月給60万まで達していたり、
倒れる管理者。色々な事故もあって苦情
が絶えない。こうした問題に対して苦情
求を支部でも地本で出すが、「別会社なの
で答えることが出来ない」という回答しか
してこない。(東京)