



くれ

937号
2022年8月2日
郵政産業労働者ユニオン
呉支部発行



←中国地本HPへ
PC・スマホ等から
この情報が閲覧可！



メールはこちら→

労働者に厳しい環境

コース転換

8月上旬から、コース転換の申込みが行われる。9月～11月の期間に書類選考や面接が行われ、12月～1月に合否が決まり、4月1日が転換発令のスケジュールとなっている。面接はコロナの感染状況次第でオンラインで実施される場合があるなど、

	日本郵便(株)	
	郵便コース	窓口コース
予定数	1,000人程度	800人程度
(株) ゆうちょ銀行	(株) かんぽ生命	日本郵政(株)
若干名	若干名	若干名

変更する場合がある事が記載されている。このコース転換だが、一般職なら誰でも受けられる訳ではない。勤続年数や勤務成績が要件となっている。この勤務成績が難関で、直近2年間の人事評価のうち、1回以上はS査定である事が要だ。

このS査定が付かず、何年経つても、転換試験自体受けられない社員が多い。査定も絶対評価でない為、管理者の裁量が大きく、不公平感が生まれ易い。また、過去3年間に戒告以上の懲戒処分を受けていない事が要件にある。過失が少しでもある交通事故などが起れば、戒告の処分を受ける事が多く、そうなれば、3年間は転換試験を受けられなくなる。社員にとっては厳しい内容だ。合格後の杞憂として、勤務範囲が拡大することで、発令日以降においても、転居を伴う異動となることがある旨が記載されている点が挙げられる。

スキル評価の月

時給制契約社員の定期評価(スキル評価)が今年行われる。年2回あり、2月にも実施される。A～Cランクと習熟度有無の6段階の評価となっている。

配達区数が増え、ランクアップが期待される社員は待ち遠しい月である。しかし、運送は、Bランク習熟有が上限評価となっており、他の業務同様にAランク設置を希望する声が上がっている。ただし、評価は、スキルダウンなど負の面もある。一番の懸念は新規採用から3年目でC評価だった場合の雇止めだ。「それまでの評価がB、Aから3年目でCとなれば、雇止めとなるのか」との指摘に会社は「スキルは向上するのが前提で、突然Cとなつて退職になる」ということは考えていない」と回答しているが、そういう事例が出る事は否定できない。人員経費削減等の問題解決策の一つとして、管理者が恣意的にC評価する事が想定される。採用2年未満で要支援者と認定されれば、厳しい現実となりそうだ。

最低賃金の引き上げ

令和4年度の最低賃金引上げ額目安を決める中央最低賃金審議会の小委員会が先月行われた。しかし、労働者側と経営者側の協議で折り合いが付かず、結論は持ち越された。

現在の全国平均時給は930円で、前回902円からアップしたが、政府が期待する千円を越すまで、数年はかかりそうな状況である。コロナ禍や軍事進攻、金融緩和により、世界的な物価高や物流停滞などが発生し、国民生活に制限や経済負担が増加している。日本の物価上昇は他国より抑えられているが、所得も増えておらず、先進国の中でも低い労働報酬である。一方、企業利益である内部留保は右肩上がりが増え続けており、経営者側と労働者側の協議が機能していない事も明らかである。政府が千円以上を目指すのではなく、全国一律千円以上と決定する政策も必要ではなからうか。物価上昇以上の賃金上昇でなければ、生活が豊かにならず、現状は厳しくなると言わざるを得ない。

熱中症対策に感謝の声

これまでも、熱中症対策はあり、クールスプレーや洗顔シートが多かった。時には清涼飲料もあった。しかし、今回は、ペットボトルの水である。社員の評価が高かった理由として、冷蔵庫で常時冷やしてくれており、更に冷凍庫に凍った物もあつて選べた事だ。

水筒を用意しても、暑さで足りなくなる事もあり、飲料水を買えば、経済負担も増える。好評なだけに、猛暑が続く間は、続けてほしい。



今後の予定

● 8月9日(火) 17:00～
第10回呉支部執行委員会
支部事務所

次号は 8月16日 予定