

未来

郵政産業ユニオン
PIWU
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. 4061
20年6月5日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

人事評価に納得していますか？

おはようございます。

先週から配達が始めたアベノマスクですが、長中局の受け持ちエリアのアベノマスクの配達は終了しました。

只、マスクの残りが数千通あり、配達箇所数との誤差があります。マスクが届かないなどの苦情申告が続いている一方で、実際は配達漏れなどもあるのかもしれないし、しばらくは対応に追われそうです。

6月に入りました。例年であれば、正社員の人事評価のフィードバックが行われます。この評価結果は処遇（給与や賞与、退職ポイント）にも反映されるため非常に重要になっていきます。2014年度にスタートした新たな人事給与制

度により、人事評価も変更になりました。今回のフィードバックは6回目になるので、皆さんも分かりだと思えますが再度注意点を掲載したいと思います。



[jg/labor/labor126.jpg](#)
[labor/labor127.jpg](#)

フィードバックを行う際、自己評価◎を評価者（部長）が○に下げた場合には、評価者（部長）はきちんと理由を説明しなくてはなりません。逆に自己評価○を◎に評価を上げた場合でも説明が必要で、基本的に自己評価と相違があれば説明義務があります（△も同様です）。

また、自己評価○で評価結果も○でも、どういった仕事ぶりであれば◎の評価に値するなど具体的に説明しなければなりません。評価項目は業績評価で4項目、職務行動評価で

10項目あり、項目別に説明を行えばそれなりの時間を費やすはずで、そして、評価結果についてですが不服とする場合は「人事評価等に対する苦情相談制度」があります。詳しい説明は評価者（部長）から説明があると思います。ここまです

を頭に入れてフィードバックに臨めばちゃんと管理者が手順を踏んでフィードバックを行っているかがわかるはずで、そして、最終的に評価結果に納得がいかなければ苦情相談制度を活用すべきですが苦情を申告した社員はあまり見かけません。



正社員、非正規社員問わず、人事評価（スキル評価）は管理者次第の部分が大きく、正当に評価されていない場合もあります。せっかく制度があるわけですから納得いかなければ

れば苦情相談制度を活用し、それでも評価結果を覆すことができれば所属する組合に相談して行う苦情処理会議がありますのでこちらも活用する事をお勧めします。



職場の声

新型コロナウイルスの感染拡大では中止していた当日再配達が6月1日より復活しました。以前は当日再配達がありまえたので感じませんでした。この間の当日再配達中止で集配社員の負担はかなり軽減されていきました。

具体的なメリットは①夕方便の書留を郵便課が早めに交付できる為、時間帯指定に追われる事が少なくなりました。②超勤の場合でも不在票を投函した郵便物の再

配達を気にしなくてよくなった。

③再配達は翌日以降なので再配達希望の時間帯も分散される。などです。デメリットといえば当日郵便物を受け取りたい方は来局する為、時間帯によっては窓口が混雑する事があげられます。

お客様サービスの観点からは当日再配達の復活で、利用者からは歓迎されるでしょうが少なくとも集配部の社員にはあまり歓迎されていないのが現実のようです。



お知らせ

6月23日(火) 14時30分より長崎地裁にて、郵政ユニオン集団訴訟第1回期日が開催予定です。当日は14時より門前集会和閉廷後に報告集会を予定しています。

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を主眼の正社員化を。 めんが、均等待遇、なんの差別！ ユニオンは労基法裁判に勝利したぞ！