

# 人事評価は納得できましたか？

## 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. 4161  
21年6月25日(金)  
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。

正社員の皆さん、人事評価のフィードバックは行われましたか？  
毎年、正社員の人事評価は翌年の6月に行なわれていますが、皆さんは昨年の人事評価結果に納得できましたか？

2014年度に導入された『新たな人事・給与制度』は、それまでの評価制度より格差が生じるように改定されました。「頑張った社員が報われる働き・評価に忠じて給与に差をつける」というものです。  
この制度に移行して今回で7回目の評価となります。この間どのくらいの格差になったかを振り返ります。  
旧制度では人事評価の結果を基に、2年に1回、2号俸あるいは4号俸が本俸に加算昇給されました。

た。これに対して現行の制度では、人事評価の結果を基に、毎年査定が実施され、評価に応じて左表の額が基本給に加減算されます(ただし各給の役割成果給基準額(2級なら47,000円)まで)。

旧制度と現行制度での基本給への加算額の違いは、左表の通りで一目瞭然です。基本給への加算額が約2倍と格差が大きくなりました。また、年末一時金への加算も毎年行われるため、さらに格

**旧制度と現行制度での基本給への加算額の違い**  
(主任クラス(2級)、人事評価が4年間B評価だった場合)

<b>旧制度</b> (2年毎の評価、B評価だと2号俸加算) 4年間で合計4(2+2)号俸加算。1号俸は800~1500円ほどだったので4号俸の加算で約3~6千円の基本給UP
<b>現行制度</b> (毎年評価、B評価だと基本給に2,800円の加算) 2,800円×4回=11,200円の基本給UP

**査定区分と加減算額表(2級)**

A評価	B評価	C評価	D評価	E評価
5,600円	2,800円	0 (加減算無し)	-1,200円	-2,400円



差は広がっています。尚、旧制度では査定は加算のみでしたが、現行制度では左表のように基本給の減額もありません。

さて、この人事評価ですが、社員の自己評価に加え管理者の評価が決まります。その為、自己評価より上がる場合もあれば自己評価より下がる場合もあります。

人事評価のフィードバックの時には、この自己評価と評価結果の相違の説明、今年度の行動目標(どうしたら評価が上がるか等)を行うようになっていきますが、説明はされましたか？特に自己評価と評価結果の相違がある場合は、何故この評価結果になったかきちんと説明が必要ですよ。



しかし4月に管理者が異動している場合は、評価者(管理者)とフィードバックを行う管理者が異なる為、評価結果の相違の具体的な説明までは行われないのが現状です。

納得できる評価結果なら良いのですが、人事評価に納得できない場合は会社に評価の見直しを求め苦情相談制度があります。(所属する労働組合が行う苦情処理会議とは異なり、個人で出来る)苦情相談制度については、フィードバック時に説明は行われていると思いますが、詳しい中身は説明されたでしょうか？

管理者の評価が全て正しいとは限りません。その為に会社もこの様な制度を創設しているわけです。人事評価は上記(基本給、年末一時金)だけではなく退職金にも影響します。

### ワクチン接種は勤務扱い

会社より新型コロナウイルスワクチン接種を受ける場合の勤務等の説明がありました。

ワクチン接種の日時等について事前に申し出れば、勤務扱いで接種でき(業務に支障のない範囲)、その際の最低限度の移動時間も含まれるようになっていきます。ワクチン接種は強制ではありませんが、接種する場合は管理者に申し出るようにしましょう。

尚、接種は長中局から遠方のかかりつけ医でもよいのか、制服で行くのか、赤バイク使用は？などは確認中です。