

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. 4258
22年6月17日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

人事評価に納得できていますか？

おはようございます。

正社員には毎年6月、人事評価のフィードバックが行われます。今年度は第一週から始まったので、多くの社員にはフィードバックが行われたと思います。この人事評価、皆さんは結果に納得できましたか？

2014年度より導入された新たな人事評価制度による評価は、今回で8回目となります。再度簡単に仕組みを説明します。

評価項目は地域基幹職（1級から4級）、一般職共に業績評価（4項目）と職務行動評価（10項目）に分かれていて、評価は◎、○、△の3段階での評価となります。自己評価で◎をつける場合は必ず説明を記入するようになっています。

各項目の点数配分は社員区分で若干違ってはいますが、共通しているのは業績評価の項目の方が職務行動評価より点数が高いことです。年末一時金では、更に点数に傾斜がかかってきています。

この評価された点数により査定区分が決定します。地域基幹職では、点数上位者から順にA評価（但し、D、E評価は絶対評価）され、役割成果給に反映されます。

各評価の分布率ですがD、E評価の人数が変わってきますが、B評価で約21%から25%となつていきます。



さて人事評価では、社員の自己評価と管理者の評価結果の相違が生じることがあり、自己評価より上がる場合もあれば下がる場合もあります。上がった場合に文句を言う社員はいないでしょうが、頑張ったと思っている項

目で下げられることもあつてしょう。その場合皆さんは部長の説明に納得していますか？



人事評価のフィードバックの時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など）が説明されなければなりません。

しかし実際には、自己評価と評価結果の相違があつた場合の詳しい中身の説明は行われていないのが実情です。

人事評価に納得できない場合は

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、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別）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ひますが、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用意しているわけですから。この人事評価は上記（基本給、年末一時金）

だけではなく退職金にも影響します。面倒だと考へる方もいるかもしれませんが、人事評価に納得できない方は苦情相談制度を活用するべきです。支部では組合員以外の方からの相談も受け付けています。納得できない場合はご相談ください。

緊急事態宣言は解除されたのか？

新型コロナウイルスの感染者は長崎も含め全国的に減少傾向にあります。長中局では先週から感染者の報告が相次ぎ、6月16日までの期間、長中局独自の「緊急事態宣言」が発出されました。設定された6項目の中に、家族以外との会食や県外への異動の自粛などが含まれていた為、支部は6月11日（土）の会

議をリモート会議に切り替え、6月15日（水）の宣伝行動を急遽中止しました。



しかし13日の月曜日には、郵便体操の声だしやSKYT唱和が復活しました。管理者に緊急事態宣言の解除の有無を確認したところ解除されたとの事でした。

「緊急事態宣言」の解除については、ミーティングなどで周知は行われていません（14日現在）支部では、宣言を受け中止とした15日の宣伝行動をどうするか議論が二転三転することになり大迷惑でした。

政府が緊急事態宣言を発出した場合は必ず解除や延長を国民に向け発信します。長中局も解除されているのであれば、社員に向けて正式に発信を行うべきではないでしょうか？



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、均等待遇、なつて差別。ユニオンは労基法裁判に勝利したん。