

未来



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. 4554
25年6月17日(火)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

「誤配達」に対する処分発令には抗議

おはようございます。
先週1週間ははずっと梅雨空が続きましたが、今週は晴れの予報が続きます。気温も高くなりそうです。熱中症には気をつけましょう。

今月上旬から正社員に対して人事評価のフィードバックが行われています。皆さん評価結果について納得していますか。正社員の人事評価は4月から3月まで1年度の評価結果を6月にフィードバックします。評価結果が高評価（A・B評価）であれば7月の給与で役割成果給に加算され、4月に遡って精算されます。逆に低評価（D・E評価）であれば役割成果給が減算されます。また、冬のボーナスや退職金にも評価結果が反映されるので人事評価結果は重要になります。

本来、人事評価は客観的かつ公平に行わなければなりません。しかし実際には同じ仕事ぶりであっても管理者で評価が違ふ場合があります。評価を下げられる要因の一つに「対面誤配」がありますが、同じ対面誤配でも下げられる項目・項目数が違う場合があります。フィードバック時に「私はこの様に判断した」という管理者もいますが、厳密にいえばこれもおかしいことです。自分の判断基準で評価したことは「客観的」な評価と言えるでしょうか。フィードバックの説明や評価に対して納得がいかない社員は支部に相談してください。



さて誤配も様々で「対面誤配」や「宅配ボックスへの誤配」「記録郵便の誤配」「受け箱誤配」などがあり、「対面誤配」に関しては「訓戒」などの処分が発令される場合があります。



道順組み立て、配達まで全てで行った場合の誤配は、責は配達した社員にあると言えます。では、道順組み立てと配達担当者が違った場合も配達した社員に全て責任があるのでしょうか？

集配営業部では「道順組み立ての非正規社員」を雇用しており、日常的に多くの配達区で道順組み立てと配達担当者が違うケースがあります。

配達担当者が配達区に精通していれば、間違つて組み立てられていても配達せず、持ち帰ることもありません。しかしマンシオン配達などは世帯数も多く、一部転居を含む全てを記憶している社員は少ないと思います。

他の社員が誤つて道順組み立てを行い、誤りに気が付かず誤配となる場合もあります。通常郵便の受け箱誤配でも、JPC入電分や九電など、始末書の提出を求められる場合があります。このような場合は配達した社員が責任をとって始末書提出を求められるのでしょうか。それとも道順組み立てを行った社員に始末書提出を求めるのでし

このようなケースについて（個人的に）部長に聞いてみたところ以下の様に判断はあいまいなものでした。

A部長「どちらに責があるか明確な基準はない。ケースバイケースでグレーゾーン。支社に聞いたら配達担当者というかも知れない」との回答。

B部長「道順組み立ての非正規社員が間違つた場合、責任はゼロではない」との回答。只、B部長も明確な基準はないとの回答。大口など課長が点検済みで、確認しないで配達した場合に誤配などがあった場合は「点検した課長の責任」。

C部長「明確な基準はない」。もし配達担当者が始末書の提出などを求められたらその旨（道順組み立ては別の人が並べた）を記載してもらえばよい。誤配した場合の人

事評価（正社員）については1回の誤配では落とすことはない。各部長の回答によれば、このようなケースの処分について明確な基準はないと考えられます。しかし一つ言えるのは配達した社員の責任はゼロとはならないことです。そう考えると、たまにしかかからない区など精通していない区の担当になった場合で、前日に道順組み立てが行われていた場合には確認のため見直すことが必須となります。役職者によっては出発が遅れるから「見直さずに配達に行け」という乱暴な発言も聞きますが、そのような発言には「必要な作業」として指導することを求めます。



そもそも受け箱誤配で始末書提出を求める必要はあるのでしょうか。誤配は無くすべきですが、受け箱誤配で始末書提出処分発令には強く抗議します。

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と全員の正社員化を。めざせ、均等待遇。なぐさご差別！ ユニオンは労基法裁判に勝利した！

期間雇用パート労働者の皆さん！ 困りごとは職場の郵政ユニオンへご相談を。

1集-海江田, 2集-向井, 3集-山田, 支部・分会の役員へ。

郵政ユニオン長崎のホームページはこちら

