



くれ

1019 号
2025 年 12 月 16 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→

給料安仕事激務交通費無



ブラックジャックによろしく 佐藤秀峰

日本郵便人事の闇 不透明は不正隠しの顔

日本郵便では、現場から「人事評価や異動が必ずしも公平に運用されていないのではないか」という声が挙がることもある。

たとえば、一部では販売実績を重視するあまり、過度なノルマ達成やいわゆる「自爆営業」を行う社員が評価され、逆に着実な業務遂行を重んじる

社員が報われにくいという指摘がある。

また、労働組合への加入状況によって昇進に不利が生じると感じる社員もあり、人事の透明性に疑問を抱く要因となっている。

もともと、これらは職場や管理者によって大きく差があるとされ、会社側は制度として公平性を

掲げている。とはいえ、実態との乖離があると受け止められている限り、評価基準の明確化や説明責任の徹底など、組織運営への信頼回復が求められている。

こういった人事における闇は、過去数十年前から言われ続けていることではあるが、社員を蔑ろにしてきた風潮の蓄積で、点呼の不正や不適正営業等の綻びが出てきたのだと熟々思う。

当たり前のことではあるが、頑張った者が報われる職場に変革する為に、会社が変われないのであれば、労働組合の役割は非常に大きいと言える。

12月も半ばというところで、呉局の皆さんお疲れのことと察します。

集配においては、以前からの指摘があるのとおり、通配区の再編により1区あたりの配達物数が増加しているにも関わらず、調査をすることもなく2パスの%が勝手に決められています。

%だけ見て減配置を決めた結果、超勤が増加し、誤配や交通事故・労

集配社員疲労困憊

原因は何？

災も多発しています。

また、多くの社員が「前日の疲れがとれない」「休日があっても疲れで体が動かない」といった声を上げています。家庭のある社員は家族サービスにも影響が出る程疲弊しているとのことで、異常事態だと言えます。

現場の集配社員にこれ以上の労働強化は、最悪殺人行為と同等のような気がします。人件費を削らなければ成り立たないのであれば、本社・支社・管理者を根本的に改革するべきではないでしょうか？

今後の予定

- 1月6日(火) 17:00～
第5回呉支部執行委員会
支部事務所
- 1月15日(木) 19:00～
第2回みらい講座実行委員会
Web