

# 交渉速報

J R 貨物労組中央本部業務部

2019年10月1日

No.2

## 評価制度の実施について

### 団体交渉で確認

中央本部は、9月30日（月）に新人事賃金制度の施策の要である「評価制度」について、団体交渉を行ってきました。

これまでの交渉で、評価制度は新人事制度導入に合わせて新たな制度として始まるとしていましたが、評価制度をスタートするにあたり①社員への説明、②評価者の指定、③評価者研修の受講の3点の進捗が遅れていたため、10月1日からの導入となりました。この間、団体交渉を行ってきましたが、貨物労組が会社と確認してきた主な点は、以下の通りです。

- ①勤務時間中に関わる内容を評価対象とし、プライベートは評価対象にしない。
- ②公平公正な評価について、評価者は評価者研修を受講することで評価者のレベルを一定に保つ。また、評価者の目だけではなく第三者を入れた評定会議を実施し公平公正を保つ。
- ③評価者の被評価者数は30名程度を基本とする。
- ④評価項目は絶対評価とする。
- ⑤評価項目は日頃の業務遂行状況や役割について果たしているかどうかを確認できるように設ける。
- ⑥出向者の評価は出向先の上司が行なう。現場長の評価は主管部長等が行なう。
- ⑦被評価者と評価者との面談において、被評価者に異議が生じた際、人事部門が双方の意見を聞き解決をはかる。また、異議を申し立てても不利益を被ることはない。
- ⑧評価制度の面談は労働時間とする。

これからは、労使協議で確認された事項が実行されているか、また、ルールを逸脱した運用が行われていないか、労働組合の視点でチェックすることが求められます。評価制度をより良い制度とするため、秋のたたかいと結合し制度の検証を行なう取り組みを展開しましょう。

以 上