

交渉速報

J R 貨物労組本部業務部

2020年9月28日

No.4

公平・公正な評価制度の運用 を求め団体交渉を行なう

新しい人事評価制度における「一次フィードバック面談」が4月1日より実施され、二次評価および評定会議を経て、現在は「最終フィードバック面談」が行われているところですが、面談の実施にあたり組合員から様々な問題が上がっています。中央本部は、公平・公正な評価制度運用を求め、4月24日に申第8号「人事制度（評価制度等）に関する申し入れ（その1）」をおこないました。しかし、新型コロナウイルス感染症が拡大し、団体交渉が出来ない状況となりました。

会社は7月15日より最終フィードバックを実施しましたが、職場では様々な問題が発生したことを受けて、中央本部は改めて7月30日に申8号の団体交渉で職場で発生している問題の解決をめざして労使協議を行ないました。その中で会社は人事制度を整理する段階で「絶対評価」ということを確認していましたが、今回実施された評価で労使確認したことが履行されていないことから、指摘をしました。会社は現時点で回答を持ち合わせていないと回答したことから、労使協議は中断していました。しかし、社内で認識を合わせ、「今後も絶対評価で行なうが、評価のバラツキがあった場合は、甘辛調整をおこなうこと。」そして今回の申し入れは「その1」ということで、引き続き人事制度に関する検証議論を行なうことを確認し、申8号に対する団体交渉を再開しました。会社からの主な回答は以下の通りです。（詳細は回答書を参照して下さい。）

1. 評価者によって違いがあることから「公平・公正な評価」とすること。

（回答）「公平・公正な評価」となるような仕組みを構築しているが、評価のバラツキ等が見られたため今後の課題と考える。

2. 評価者による評価者面談（フィードバック）が実施されているが、面談時間が個人差にもよるが、1時間程度かかる場合もあり、1次フィードバック実施期間が短いといったことが発生していることから、余裕を持った実施期間とすること。

（回答）評価者面談（フィードバック）に要する時間が個人によって差が生じていることは認識している。1次フィードバック面談の実施期間については新型コロナウイルス感染症拡大防止に鑑み期間を延長した。

3. 評価者による評価の違いが顕著になっていることから、統一した対応を行なうために基準を明らかにすること。

（回答）評価者になるには、管理者の発令、並びに評価者研修の受講が必要となる。引き続き様々な機会を捉えて対応していく。

【次項に続く】

【前項からの続き】

4. 昇格・昇級試験(筆記試験)の合否が間違っ通知されたことが発覚したが、その原因と対応について明らかにすること。

(回答)使用する名簿を誤って合格通知に使用したことが判明した。該当する社員には現場長を通じて書面にて説明し謝罪した。

5. 支社によっては評価者以外が評価している現状があるが、支社に認識の違いもあることから原因と対応について明確にし、是正すること。

(回答)一次評価の面談にあたり、一部の職場で評価者でない管理者が同席した事例があったため、是正した。なお、同席者は評価には関わっていない。

6. 運転士合格者に対してB(ビギナー)での運転士発令となっているが、なぜこのようなことが発生したのか、原因と対応について明らかにすること。

(回答)事務手続き上の誤りにより一部の支社にてそのような発令があったため、訂正し謝罪した。

現在、会社は2020年上期の評価について実施しています。上期の評価の実施で「通達」及び「事務連絡」が出されています。その中で確認したことは、「一次評価」及び「二次評価」において絶対評価で行なう。一次評価では総合評価(S・AA・A・BA・B)は行わない。二次評価実施後に評定会議(必要に応じて評価のばらつきの差異を無くす為の甘辛調整を実施する)を経て決定された後に、最終評価結果を通知することを確認しました。

人事制度に関して、今後も様々な問題が発生することが想定されます。労働組合として職場で発生する諸問題をチェック・点検し、中央本部・地方本部・支部・分会・部会と連携して、上期下期の評価について、問題点を洗い出して労使協議を行ないます。引き続き中央本部は、組合員の負託に応えるべく、団体交渉を行ない改善をはかっていきます。

以 上