



公平・公正で社員が納得のいく評価ができるのか！？

申第17号「期末手当における成績率（増額）の見直しに関する申し入れ」を提出

東日本ユニオンは9月12日、経営側より「『変革2027』の実現に資する就業規則等の改正について」の提案を受け、2024年1月12日に解明の団体交渉をおこないました。

経営側は7区分の判断基準について「マニュアルがある」と述べていますが、具体的な判断基準については明らかにしていません。また、現在よりさらに成績率により強弱をつけた人事評価では公平性と納得感に欠けることから、1月19日に経営側に対し、申し入れを行いました。

解明団体交渉にて経営側は

- ◆ 何をしたら適用するなどの基準を示すことは難しい。
- ◆ 各区分における予定対象者の決まりはない。
- ◆ 現在の制度が不十分ということはないが、よりメリハリあるものとしたい。
- ◆ 現場では成績率の評価のため本来業務が疎かになり、営業開始遅延など、様々な事象が発生している。

評価の基準など明らかにしていない！

全ての社員が優秀であり、そこに差はない！

人事評価、人事考課について

評価者の違いで

結果が異なることがあってはならない

《申し入れ項目》

1. 期末手当における成績率（増額）は現行のままとすること