

破天荒

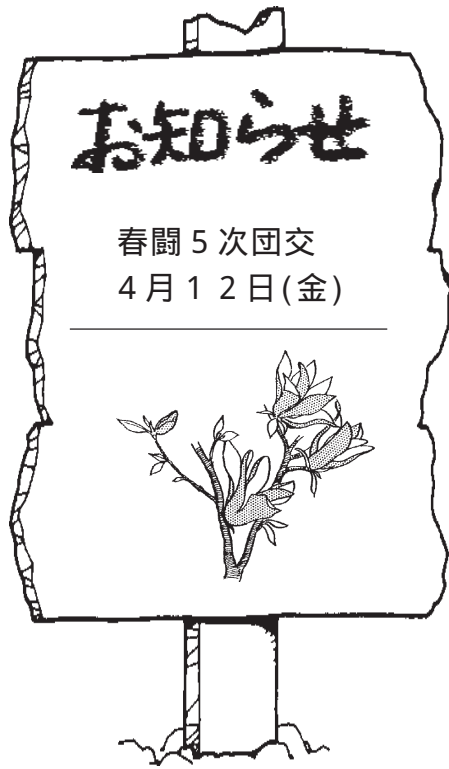
教宣部

4945号

2013年
4月11日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

具体性・客観性 ・公平性



組合は査定導入には反対です。とは言っても実際には、非組合員の一時金、定年後再雇用の採用基準、再雇用嘱託給で査定が導入されています。公平に査定が行われているのか全く分からないのですがね。

定年後の再雇用。採用基準の一つに「過去3年間の勤務状況査定がC以上」という項目があります。嘱託給は「能力・技能・経験・職務内容」により決定するとしています。査定により金額が決めるのです。査定をする場合には、だれがどのような基準でを具体的にしながらはなりません。その結果については客観的にだれが見ても納得するものでなくてはなりません。

竹中は能力主義、採用も即戦力となる中途採用を行う。新卒などこの会社には育てる能力を持った者は居ない。役職で採用するにあたっては前職の企業・役職をもつて着任していただく。どんな会社だ？竹中って

会社組織の三角形で能力主義の頂点に立っている人が世襲で就任しています。これでも「うちの会社は能力主義で頑張った人には



況査定及び嘱託給決定査定
の査定表を提示してもらう
こと、必要です。

一時金の査定については
「一時金は業績スライドで
決めるのだから、業績に貢
献した人に多く支給する」
そのために、人事考課表で
「態度・能力・業績」と漠
然とした項目を

本人の自己評価(一次)
上司の評価(二・三次)

社長(最終評価)
本人に結果説明

業績を上げるため個人レ
ベルを上げること、利益確
保と適正な配分が目的と説
明を受けた記憶がありま
す。

しかし、本人への結果説
明は行われていません。上
司や社長の主観的選択でど
のような評価もできます。
大企業のような「考課表」
で良いのか疑問です。世間
一般的には従業員の意志を
幅広く聞き、自社に合った

さて査定

張つただけ給料、役職を与
えている」と対外的に胸を
張つて言えるものなので
しょうか？

以前、オプトの査定導入
時に個人評価の様式を見せ
て頂いた時には「勤怠欄
(総務記入)」というものが
ありました。

総務の人の回覧文書を読
むと、有給休暇も勤怠に入
るようです。会社にとって
「勤める」は有益な人間で
「怠ける」(休む・遅刻す
る)人は評価の過程におい
て減点となるように読めま
した。

こういう「勤怠」という
ニュアンスが管理職以下の
中では、「残業すると会社
に頑張っているように見ら
れる」とか「残業しても届
けなければ会社に貢献して
いるように見られる」とか
「有給休暇を取得しなければ
勤怠欄に書かれない」な
どの考え方に繋がっている
わけです。

会社を離れそれを外から
見れば「定時で帰る部署は
ヒマなのだなあ」とか「有
給休暇を流せば査定が上
がる」というのは「有給休暇
の買取」ではないのか？」と
いうことになります。
竹中を外からの視点で眺
めた場合、組織の頂点から
中間層まで決して能力があ
るからそういう役職に就い
ていないことが見て取れま
す。

内容で考課表を検討し、人
事考課を行う者には評価基
準が個人の判断もしくは感
性によらないように研修を
するなどの準備が必要だと
されています。
そして部長が部下に親
切な説明を行うことにより
生きてくるのです。公正さ
を保つためには結果を開示
していくことも必要です。
その前に査定で差をつける
必要があるのか疑問です。
なぜか電子では査定導入
後に売上げ減少です。