

申9号 安全を確保し働きがいのある

第3回①



人事・賃金制度の実現を求める申し入れ交渉実施!

本来業務を主体とした公正な「人事考課」について会社の認識を確認!

【第4項】本来業務を主体とした公正な人事考課をおこない、過度な競争を職場に持ち込まないこと。また、自らの経験を活かした安全への貢献、ボランティア活動をはじめとする社会への貢献などを評価する人事考課制度を導入すること。

【第5項】主幹職A及び主幹職Bを「管理者層」と明確に位置付け、人事評定に関わる業務は主幹職A及び主幹職Bに属する管理者がおこなうこと。

《会社回答》
(第4項)人事考課については、これまで同様、会社が社員個々人の勤務状況を的確に把握し、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能等を踏まえ公正厳格に行う。
(第5項)現業機関における人事評定は、これまで同様、主幹職A及び主幹職Bの等級にある現場長、助役が行うこととなる。

組合

人事考課の中身が見えない! 本来業務をしっかりと評価し、過度な競争をあおることがあってはならない!

会社

担当業務は担当業務としてしっかり見る。My Project や通教はやらなくてもマイナス評価しない。過度な競争をあおる気はない。

本来業務を主体に過度な競争を持ち込まないことを確認!

組合

再発防止のために失敗を報告したり、社会に貢献するボランティア活動についても、人事考課の対象として見ていくべきだ!

会社

会社の発展やそれを支える鉄道の基盤を高める手段として人事考課がある。そうした経験が個人のアウトプットとして業務に反映されるのであれば評価していく。

安全や社会貢献も評価の対象となることを確認!

組合

会社の管理者層の位置づけは? 人事評定は管理者業務であり、それができる体制にすべきだ。統務職が材料集めをすべきではない!

会社

現業機関では、主幹Aと主幹Bが管理者層だ。人事評定は管理者が行う業務であり、現場長・助役の仕事である。

人事評定は管理者である現場長・助役の仕事であることを確認!

その2に続く