

2011年1月12日

## 「正規」人事評価制度の正式運用論議再開の是非を問う全員投票結果を受けて

生協労組おかやま  
中央執行委員会

### ■はじめに

12月10日(金)に「『正規』人事評価制度の正式運用論議再開の是非を問う全員投票」の開票が行われました。結果は、別表のようにわずかに賛成が反対を上回ったものの賛否は拮抗するという結果になりました。また、投票率も73.7%と正規労組員452名中119名が投票そのものに参加しませんでした。また、業態別の賛成率は、センター51.9%(投票率81.9%) 店舗32.4%(投票率66.1%) 本部49.2%(投票率57.0%)でした。中央執行委員会では、今回の投票結果を受けて、今後どのようにすすめていくかの論議を行い、以下の内容で確認いたしました。みなさんの積極的な論議をお願いします。

投票総数	333票
投票率	73.7%
無効票	6票
有効投票総数	327票
賛成票	164票
反対票	161票
白票	2票
賛成率	50.2%
絶対賛成率	36.3%

### ■投票結果をどう見るか

投票で決することを確認したうえでの全員投票である以上、僅差であっても投票結果に従うことは、民主主義のルールと考えます。

しかし、全労組員に対する賛成票の割合(絶対賛成率)は36.3%に過ぎません。投票率からも26.3%の仲間が投票そのものに参加していません。今回の結果は、正式運用に向けての論議再開が多くの方組員に支持された結果ではないことも示しています。

したがって、中央執行委員会として、「正規」人事評価制度については正式運用に向けての論議を再開することになりますが、その進め方は、労組員の中にある複雑な感情をふまえてすすめることが必要であると考えます。

### ■今後のすすめ方について以下のように考えます

#### ①理事会は3年間の実験運用の結果をどう総括するのか見解をもとめます。

中央執行委員会では、実験期間中に理事会と断続的な交渉をすすめてきました。その中で現在の「人事評価制度」について、運用上の矛盾や不整合について指摘してきました。例えば、「目標設定面接時点では目標数値が決まっていない」「面接時期と人事異動の時期が整合していない」などの点です。理事会はこれらの指摘に対して、「検討する」としながらも実験期間中には着手しませんでした。

また、理事会はこの間、評価者研修に力を注いできました。その努力は認めるところですが、一方で被評価者(評価される側)に「人事評価制度」を「正しく」理解させる努力が不足していたのではないかと考えます。人事評価制度が有効に機能するためには、被評価者も

制度の目的や制度の仕組みを「正しく」理解することが不可欠です。一次評価者に評価実務と合わせて、それらすべてを任せるには無理があります。

したがって、中央執行委員会は、まず理事会自らがこの間の実験運用を総括し、どのように制度を改善するのか(あるいはしないのか)を明らかにし、その上で「労組員が賛成できる」制度や運用に改善する必要があると考えます。

#### ②正式運用に向けて、2006年9月の合意に基づく前提条件を協議します。

実験運用を始める際の労理合意では、いくつかの前提条件と正式導入までの協議課題を確認しています。正式運用に合意するためには、これらを明確にすることが必要です。また、この間の実験運用を通じて、あらためて要求すべきことも再確認できました。これらについて労理の協議を行います。

- (1) 名実ともにサービス残業がなくなり、「サービス残業はしない・させない」の徹底をもとめます。
- (2) 下位者評価制度の導入について早急な具体化をもとめます。
- (3) 職務基準書の修正など運用上必要な事項の協議をもとめます。
- (4) 新たな人事制度に基づく労組員の範囲について労理合意をもとめます。

### ■おわりに

中央執行委員会としては、当面、前述の理事会の総括をもとめることを最優先にしながら、具体的な制度改善の要求を取りまとめます。同時に正式運用を可能とする諸条件の協議を行います。労理の協議が整った段階で、正式運用を開始するについては、あらためて全員投票に付したいと考えます。

正式運用が開始されて以降、付随して提案されている「賃金制度」についての職場論議と労理協議を始めます。

以上