

鉄道業において、評価制度（社員間の競争）では 安全・安定輸送は確保できない!!

「今年度から新制度として導入された、「人事考課数値化」を現場で担当助役から通知されました。（出向社員には通知も直接ではなく、12月の給与明細での通知と差別され、質問も意見もできない扱いです）

人事考課ランクを「P0～P5」（低～高）までの評価にランク分けし、それにより期末手当を-5%～15%の増減で支給するというものです。現場では、複数の担当助役がそれぞれの社員をグループ化していますが、まずはその担当助役がグループ内の社員個々を評価するというのが最初のフィルターだとのことです。

それを現場の科長→所長に上げ、判断するということだそうです。

本来業務以外の活動が、高評価の対象！？
会社の命令に従順に従い、会社に気に入られる社員こそ高評価？
では、その逆は？

高評価の対象者は、ワンステップ活動や業務研究会活動で、本来業務以外の活動により会社から認められた社員と見られています。自己の目標達成のため一層の努力を強いられます。より会社に都合の良い、管理者に気に入られる社員が優遇されるということです。

したがって、乗務員としての本来業務を真面目にするだけでは高評価は得られないということになります。また、個人の意見が管理者と違い反発したり、文句を言ったらその管理者からは、低い評価になるのではないか！？

会社の制度を使って低評価！？

会社に、育児休暇の制度があり、現在、育児が必要な多くの社員が取得しています。

今回的人事考課で、育児休暇を取得した複数の社員がP1の評価でした。担当助役からは、「P1で育児休暇を取得したのが一目でわかるようにしている」と言われたそうですが、福祉制度を評価の対象にするのは間違っています。

このことを関西支社に問いただすと、「育児休暇を取得したことを評価の対象にはしていない」と、現場と食い違っています。

評価する側は、会社の意志を忠実に実行する立場の人間が評価！評価は、公平・公正に判断するのが原則ですが、評価する側は、会社の意志を受けた人間であり、恣意的な意志は必ずもっています。そこには、組合差別も入っています。（実際、大阪車両所では現場にいる組合員全員が低評価を受けました）いっそのこと、組合差別の不利益や制度取得の不利益などを評価の対象にしないプログラムを入れたAI評価の方がましかもしれませんね！

この評価制度は、社員間の分断を招き、一致協力して業務を遂行する鉄道業務には相応しくありません。私たちは、鉄道業務において安全・安定輸送の確保には評価制度は弊害になり反対です！