

申第17号と申第15・21号で団体交渉開催！

業績考課ランクは本社の建前と 現場の実態はあまりにもかけ離れている

本部は2月12日、「申第17号」適用基準が曖昧かつ理不尽な介護休職に関する申し入れ、「申第15号」障害認定者に対する業績考課ランクに関する申し入れ、「申第21号」業績考課ランクにおける各地方苦情処理会議拒否に関する申し入れについて、団体交渉を開催しました。「申第17号」について、会社は介護休職制度の取り扱いについて誤りを認め謝罪をしました。組合は、介護休職制度で専任社員が93日の取得後6ヶ月以上仕事をしてもらうという制限をしていることは制度のそのものの趣旨からすればおかしいと主張し撤廃を強く求めました。「申第15号」障害認定者に対する業績考課ランクに関する申し入れについて、障害者認定された社員の対して会社は、合理的配慮していると繰り返していたが形式的な面談だけで一般社員と同様の高い目標設定を課している実態も明らかになり、合理的配慮は全くなされていないことが明らかになりました。健常者と同列のランク付けは撤回するよう強く主張しました。「申第21号」業績考課ランクについて、会社は「P1ランクは処遇面の不利益はない。評価について職場で本人にフィードバックしている。」と取り繕いました。苦情処理会議の拒否ばかりか、P1は不利益はないと現に標準を下回る業績貢献となっている実態と職場でのフィードバックがない現実とあまりにもかけ離れている本社の回答をただしました。さらに、会社の育休制度を利用したP1ランク付けについて強く抗議しました。

会社回答

「申第17号」適用基準が曖昧かつ理不尽な介護休職に関する申し入れ

1. 今回、当該組合員に対し、現場管理者は、介護休職の93日が取得できると言ったにもかかわらず、急遽、取得できなくなった通知を行った経緯を明らかにすること。

【回答】

9月29日に名倉さんに対して介護休職の可能な旨を伝えたのちに、改めて介護休職等の規定を確認したところ名倉さんは介護休職等規程第3条

に定める介護休職の該当者に該当しないことが判明したことから同月30日に介護休職を取得できない旨を伝えたものである。

2. 今回、新たに管理者が説明した「退職を前提とする介護休職の92日の期間」は、何を根拠にしたものか明らかにすること。

【回答】

・介護休職者の対象者は、介護休職等規程第3条2号「要介護者を有する有期労働契約社員等で介護休職開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに、その雇用契約『雇用契約が再締結される場合にあっては再契約のもの』が満了することが明らかでないもの」とされていることを根拠として説明したものである。

・管理者の説明した時点では、退職前の専任社員の介護休職は介護休職予定日から起算して92日を経過する日までの間であれば取得あるとして名倉氏に対して2026年4月末まで専任社員満了となる場合、2026年1月29日から4月末までの間であれば介護休職を取得可能と案内した。

・ただし、上記の取り扱いは誤っており、本来は介護休職開始予定日を起算して93日経過する日から6ヶ月を経過する日までの間に雇用契約が満了する場合は、介護休職は取得できないという取り扱いが正しかった。

・しかしながら今回は、本来の取り扱いとは異なるものの、誤った解釈で名倉氏に案内してしまったことを踏まえて、当初案内したとおり、2026年1月29日から4月末までの間であれば特別に介護休職を取得可能とすることとしてその旨を案内した。

3. 介護休職は、そもそも介護が必要なために申請する制度である。「専任社員の93日の期間を退職まで残り6ヶ月以上」とか「92日退職前提期間」などと制限することは介護福祉の趣旨を逸脱している。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

今回のケースは、育介法に基づけば、そもそも介護休業を取得できないケースである。当社の介護休職等規程第3条2号は育介法第11条に基づいて定めており法律と同じ趣旨で社内規定を整備していることから法律と同じ解釈で運用すべきと考えている。

4. 当該組合員が急遽、現場管理者から一度取得できると言われた介護休職が出来ないと告げられた。以前、大阪第二運輸所の運転士（誕生月が2月）が、退職前の1月10日から1月31日までの21日間の介護休職を取得し、2

月月末に退職している事実と今回の当該組合員との対応の違いについて、本人が現場管理者に質問した。関西支社が調べた結果、この事実を認め、当該組合員に急に介護休職92日を退職前提として取得出来ると言い出した。規程にない取り扱いを、急遽、当該組合員や過去にも取り扱っていた事実は規程を逸脱した取り扱いであると言える。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

過去には、本来社内規定上介護休職を取得できない社員に介護休職を認めていた事例があることは事実である。ただし、この取り扱いは誤りであり今後は正しい取り扱いを徹底していきたい。なお、今回のケースは決まった取り扱いを名倉氏に案内してしまったことを踏まえ2026年1月29日から4月末の間であれば取得可能とすることとしてその旨を案内した。

5. 組合員からの介護休職の申請があれば、制限を設けずに認めること。

【回答】

現時点の制限を設けずに介護休職を認めるような運用は考えておらず、介護休職等規定第3条2号に基づいて今後も運用していく。

介護休職の取り扱いの誤りを認める！

組合：介護休職の期限は、就業規則に載ってるのか。それは、93日の介護休職経過後6ヶ月働かなければとれないということが載っているのか。

会社：就業規則の育児介護休職等規程の中に載っている。

組合：誤って運用したということでもいいのか。

会社：4項目で回答した通りです。社内規程上は、今回名倉さんにつきましては、93日までの間であれば介護休職取得可能と案内した。実際は、介護休職開始予定日から93日経過後、6ヶ月仕事を働くのが取得できる条件である。名倉さんに、大変誤った案内をしたのは事実である。

組合：それは国が定めてるのか。

会社：介護休職等規程の第3条2号は国の育介法と同じ文言である。

介護休職の期限を撤廃し誰でも使えるように強く求める！

組合：介護休職の期限は、特に65才退職だと両親も高齢になる。いつ介護休職

をとらなければいけなくなる。期限があるからとれないというのはおかしい。

会社：書いてあるのは、国の法律と全く同じ条文なので高齢者が起きやすいことだと思うが法律に違反することではない。しかし、一方で期間の定めがない。どこまで認めるのかといったときに、会社としてはこれで充分であると考えている。

組合：間違いなく現実に合っていない。

会社：介護休職に対する私見は、国の考え方であるが、介護休職とか何のためにあるのか、体制を整えるための休職期間を設けるという思想である。育児休職というのは、その子どもをずっとその日に面倒を見ながら、そういうものである。介護休職っていうのは、極限を抜けるためとか、自宅の介護の体制を整えるためとか、そのための期間として設けるというのが思想である。私たちはそういう保護の趣旨とか、在宅療養の方の契約期間の長さとかを含めて、93日と判断をしている。

組合：93日はわかる。93日経過後、6ヶ月を働かないというのは乱暴すぎる。9ヶ月ないと取得できないのはおかしい。

会社：これもまた難しいこと言うと、その期間が終わってすぐ辞めてしまうとか、その期間中に辞めてしまうというのではなくて、引き続き就業するというのが前提にある。それが長すぎるとか、もっと短くていいとあるが、その一定程度戻ってきてから働くということが前提での取得で、現状は法律に基づいて会社は規程化している。

組合：そういうことだけ法律とって都合のいいようなことをいっている。乗務員勤務制度もそうだけども、労使の中で決めた乗務員勤務制度だって守ってないのに、そういうとこだけ都合いいよなとこだけ取ってくる。本当に都合いい。

会社：我々がその読み間違えた部分で誤解したことは、本人には、御迷惑をかけたところは申し訳ない。改めて別のホームページとかに資料とか、公的文書の資料とかを見ると、まあこの解釈が正しかったということである。

組合：明らかな悪法だ。国の育介法よりも、これより上回る社内規程はできな

いのか。あの介護者を抱える社員に対して戻ってきてから6ヶ月も働くということではなく93日でいいではないか。

会社：まあ、そういう考え方も絶対ないとまだ言えない。繰り返しになるが、会社としては、有期雇用の契約期間の長さとか、諸々を考えて、まあ現状の定めで充分措置できていると考えている。

組合：この規程を適用すると、退職まで6ヶ月なければ本当に介護が必要になった場合は取得できない。退職の9ヶ月前じゃないとできない。やはり適用が現実的ではない。取っ払わないとだめな制度だ。

会社：現状は何かそういう改正するとかって考えがあるわけではない。今まで通りに運用していく。

組合：何のための制度なのか。社員の福利厚生みたいな要素がある制度で、国の法律に基づいているとはいえ、一流企業のJR東海において、使えない法律を適用する。運用をこれまで通りやっていると、使えないものは意味はない。専任社員、賃金は半分で同じ仕事を一生懸命やってくれた人たちである。雇用期間が短いからと介護休職期間が経過して6ヶ月働いてもらう。雇用期間が短いからとの理由はなんだ。

会社：介護については協議をしてきているところなので、決して全く将来のためにならない、そこまで言葉では言っていない。ただ、今現状では変える予定はない。

組合：6ヶ月を撤廃し誰でも使えるようにすること。使えるような制度にしないと、国が縛ってるからどうのこうのなんていうよりは社内で柔軟に面倒を見る。その運用に関して6ヶ月をとっぱらう。この人は取れてこの人は無理では、明らかな不利益だ。条件は必要ない。

会社：あの、繰り返しになるが、主張は理解する。現時点では繰り返しになるが、あの何かこうするというものがあるわけではないので、まずは現在のルールを正しく適用する。

組合：秋の協約で申し入れる。

会社回答

「申第15号」障害認定者に対する業績考課ランクに関する申し入れ

1. 人事考課（業績考課ランク）制度を、組合に説明すること。また、組合に説明しなかった理由を明らかにすること。

【回答】

- ・人事考課については、会社は責任を持って実施するものであり、職制において丁寧に説明している。
- ・貴組合との間でも、貴組合との間でも新しい人事・賃金制度の見直しについては複数回にわたって団体交渉を開催しており、業績考課ランクについても説明してきたと認識している。

2. 業績考課ランク付けに障害認定されている社員を含めた根拠を明らかにすること。

【回答】

- ・2025年7月より始まった新しい人事考課制度では、社員に「期待する行動行為（＝考課項目）」を示した上で、考課者に対して評価等の人事考課の結果を明らかにし、人事枠を従来以上に充実させることで、人事考課の透明性・納得感を高め、透明性に納得感を高め社員の意欲向上や成長を促すこととしている。
- ・いわゆる障害者差別解消法により、事業者における障がいを理由とする差別が禁止されていること、及び合理的配慮義務が課されていることは承知している。
- ・これに基づき障害者手帳を所持する社員に対して、就業上必要な合理的配慮を行い、その上で適切に人事考課を実施しており、問題ないものと考え

3. 業績考課ランク付けに際して、障害認定されている社員に対して、どのような配慮（合理的配慮）を行ったのか明らかにすること。

【回答】

障害者配慮対象法における合理的配慮とは、障害のある方が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることであり、それは、個別の事情に応じて、それぞれの個別の事情に応じて行うべきものであることから、行うべきものであることから、個別具体的な配慮事項についての回答は差し控える。

4. 「障害者基本法」や会社の「障がい者のための相談窓口」掲示にあるように、明らかに障害認定されている社員に対する業績考課ランク付けはあって

はならないことである。したがって、業績考課ランク付けから障害認定されている社員を対象外とすること。

【回答】

2. 3で回答した通り、障害者手帳を有する社員に、業績考課ランクを付する社員に、業績考課ランクを付けること自体は問題ないと考えており、人事評価の対象外とする考えはない。

会社回答

「申第21号」業績考課ランクにおける各地方苦情処理会議拒否に関する申し入れ

1. 各地方苦情処理会議を開催すること。
2. 地方苦情処理会議開催を拒否した理由を明らかにすること。

【回答】

1. 2一括での回答。

・前提として、労働協約第61条第1項に定める通り、苦情処理会議は、「労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について、苦情を要する場合」に開催するものである。

・また、賃金規程第2条に定める業績考課は、各等級区分に求められる「あるべき姿」における「コア行動」の発揮有無と質・成果を同一等級区分内の他の社員と相対評価した結果でランクが定まるものであることは人事考課リーフレット等に明記されている。

・個別の苦情については、地方で事前審理されるものだが業績考課のP1ランクという評価に関して、納得がいかない旨の申告であれば、すでに述べた通り、労働協約及び就業規則等の適用解釈に疑義はないし、そもそもP1ランクであることによる処遇面の不利益もない。

・よって各地方の事前審理において、苦情が却下されたものと認識している。

3. 「標準を下回る業績貢献」とはどのような内容なのか具体的に苦情処理申告者の組合員個々に明らかにすること。

【回答】

・繰り返しになるが業績考課は、当該等級区分に求められる「あるべき姿」における「コア行動」の発揮有無と質・成果を同一等級区分内の他の社員と相対評価した結果でランクが定まるものである。

- ・なお、各社員の評価については、職場において本人にフィードバックがあったとおりである。

- ・さらに付言すれば、「人事考課制度リーフレット」にも記載のあるとおり業績考課は、賞与（成果率）に反映されるものであって、昇格・昇級に半徑されるものではないし、業績考課ランク「P 1」の成績率は「0 %」なので成績率が減率になるわけではないから不利益はない。

4. 誰が業績考課ランク付けの評価をしたのか、苦情処理申告者の組合員個々に明らかにすること。

【回答】

- ・一次考課として主に直属の上司が実施し、次に2次考課として主に職場内にいる1次考課者の上位職場が評価を行っている。その上で部門単位あるいはさらに会社単位で相対比較を行い、考課ランクを決定している。

- ・なお、出向者についても出向先会社と密にコミュニケーションをとりながら出向先における成果・能力・伸長を把握しJR東海として適切に評価をしている。

5. 会社は制度に基づく「休暇」などを取得した場合、「全期間を欠勤した場合はP 1とする」としているが発言しているが、どのような経過で決めたのか、何を根拠にしているのか、どこに規程されているのか明らかにすること。また、制度に基づき取得された「休暇」を評価の対象とすることは止めること。

【回答】

- ・業績考課ランクも含めて、新しい人事考課制度「人事考課リーフレット」で解説しており、これはeキャビnetで全社員がいつでも閲覧できる。

- ・全期間を欠勤した場合の業績考課ランクは、一律でP 1とすることとしておりその旨は「人事考課制度リーフレット」別紙（考課ランクの活用）に明記している。

- ・なお、業績考課ランク「P 1」の評価のみを持って不利益となることはない。

「申第15号および第21号」のやりとり

障がい認定されている社員への 合理的配慮は何らされていない！

組合：合理的な配慮って言われていますけど、どのような合理的配慮をしたのか。

会社：ちょっとその人によって、違いますけども、その作業管理とか人によっては勤務とか、その人の障害の状況とかに応じて配慮している。

組合：それを配慮というのか。合理的配慮、例えば、あの腕が不自由な人がいると、その人はどういう配慮をするのか。

会社：例えば、その障害的にできない作業があるなら、できる作業を指定している。

組合：それで目標だとか設定するのか。

会社：それは配慮してできる作業をしていただく。

組合：それは誰と管理者とやるのか、自力でやるのか。

会社：自力でやるっている。

組合：お互い配慮、配慮というが、そういうことを聞きつつ、話をしてここはできる。そういうことをやってるということでいいか。

会社：そうですね。障害をお持ちの方皆さんに対して各職場それぞれ行うことなので、それが身体的なものもあれば、その例えば、こう内部疾患みたいな。

組合：内部疾患もある。

会社：精神障害手帳をお持ちの方にそれぞれ特性さまざまである。ちょっとこういうことは配慮してほしいとか、障害の状況が変わってできたことができなくなるということがあれば、管理者の方に申告いただいて、そのコミュニケーションの中でしっかりと配慮している。現状であればその作業が得意不得意とかがあるので、それも内容の配慮とか環境面の配慮とかし

ている。その障害の特性に応じてやっていく。

組合：例えば、その人がP1になりましたと。通常より劣るわけで、ランクP1は、P1は何か全然不利益がないんだというふうに言うけど、そうじゃなくてP2が普通、普通である。そこから劣るわけである。

会社：社員の成果が劣っているって、別になんかこう言うてくるわけじゃない。

組合：だから、成果っていうのは、お互い管理者とコミュニケーション取って、障害に応じて評価したものか。

会社：障害に応じて、こんな業務をやっていただくというのがあって、それはちゃんとその業務がきるように配分すると。その上でその業務の出来栄えについて評価をするという順番である。

組合：いや、だから、評価がおかしいから申し入れた。基本的にはその配慮をした。管理者とそういうようなコミュニケーションを取って目標を書いた。これできていないという評価になるのか。

会社：できていないというか、他の人と比べて相対的にその出来栄えが低いということになる。

組合：一般の人と比べること自体が問題である。基本的にはできることとできないことある。

会社：ああ。

組合：基本的には。そこを配慮して目標を立てたんだろ。

会社：できないことをできてないと言って評価を下げているわけではない。あくまでも、できることをやっていただいたものの成果を見ているということ。

組合：それは本人はわからない。何ができてないかって、本人はできている。目標でこのぐらいだったらできるとやっている。それを評価すること自体、まず前提的におかしい。障害を持った方に関しては、何か違う評価基準があるのか。要するに他のその障害のない人と違う土俵で評価すべきだ。これで差ができるだとかなんとかってことじゃなくて、そもそも目標の立て方としてお互いコミュニケーションを取って、ここまで私はできますよっ

てやってるわけであり、劣るってことは考えられない。だから何が劣ってるんだっていうのを本人にフィードバックして説明しているのか。

会社：目標に対して出来がどうだったってというのは、当然職場でフィードバックされている。

組合：本人に伝わっているのか。

会社：まあ、そういうルールにしている。

組合：ルールってそれが伝わってるのか。なんでそれで申し入れになるわけ。

会社：なのでそこに関しては、ちょっとどうでしょうか。まあ職場によりご本人にフィードバックがあった通りだ。

組合：だから、そういう業績ランクそのものを強制すること自体がおかしい。現実的じゃない。障害を思ってるわけだから。

会社：まあ、本当に難しいところではあるが、まず、法律でやってはいけないこととして決められていること。その障がいに対して、差別をしてはいけないこと。障がい者であることを理由にして低い評価をつけるとかしてはいけない。というのはまずあって、それは当然してない。直接差別って言うけれども、まずは、その合理的配慮を行う。それは、社員とのコミュニケーションの中で、合理的配慮、例えば、耳側に何かこうやりにくいというのがあるので、まずはその耳側の方を使うようなことをさせていただいて、その可能な範囲の中でできることをやりましょう。そういう中で、絶対できない、不衛生でありできないということは、その配慮した上でできることをやりましょう。その目標できる範囲については、評価をさせていただきますということなので、それは会社としては全く問題はないと思っている。

組合：だから、会社が説明通りしてるんだったら、こういう申し入れにはならない。そもそもが事実、フィードバックも含めて、ちゃんと社員が納得できるような説明をしてないということである。

会社：・・・。

組合：だからP1だから、減額がないだからいいんだろうって話、本人からす

れば一生懸命やってるわけで、障がいを持って。

会社：それはわかる。鉄道会社の人、大体みんな真面目であり、その目の前に決められた仕事をやらないような人はいない。そこを何か申し上げるつもりはない。そうは言っても、この新しい制度というのは、しっかりとその目標を立てて、そこに対しての結果がどうあったか、というのをしっかり見て、フィードバックまで含めて行く。制度の主眼に置いているのでフィードバックは、すごい大事である。そのもしかしたら人によって多少レベルの差はあるのかもしれないですけども、制度が始まったから終わりとするのではなくて、考課者の側に、そのフィードバックについての教育みたいなことが継続的に行うこととは考えている。

P1判断は第一次考課者＝担当助役である！

組合：直接の考課者は担当助役なのか。

会社：現場ではそうである。

組合：現場では、担当助役。担当助役が問題だってことだ。それが評価したってことでいいか。

会社：一次考課者である。

組合：管理者に直接文句言えばいいのか。

会社：え、でも、あの一....

組合：いや、その人がお互い目標を立て合った。何ができてないんだって説明しているのか。説明してて、本人が納得するならこういう申し入れは出てこない。そもそも、ちゃんとコミュニケーション取って行動目標だとP1にはならない。そもそも、一般社員と同じにしてたらダメである。

会社：まあ。

組合：それが合理的配慮という中身だ。

会社：あの一、確かにその障害を持ちながらきちんとそのフィードバックされるべきである。ここはもう障害のあるかどうか、障害のないかのフィード

バックは等しくきちんとされてる。そこは会社としても充実させていく。

組合：だから、何のために合理的配慮をやるかってことで、障がい者の人に対して、そこがうまくいってないから申し入れになる。

会社：そんなことないと信じているが、何か合理的配慮がなかなか入っていないとか、その障害の程度上できないのに理不尽な作業をさせられているとかってあるのであれば、そこはきちんと申告いただいて本当に問題ないかっていうのが検証されるべきだと思います。そこはもし何かそこに疑問点とかあれば。

組合：いや、合理的配慮足りないからP1になっちゃった。いや、それがコミュニケーションを取ってここまではできますよと目標を立ててない。丁寧にだからできないんだから、そもそもが一般の人と違う。一般社員と違う。

会社：でもまあ目標。

組合：一般社員と同じような目標を立ててどうする。できることとできないことがある。

会社：もちろん。目標って必ず絶対達成できることとは限らないので、やっぱり少し背伸びした目標がいいってよく言われますから、しっかりとその範囲で少し背伸びした目標に向かって取り組んでいただくという、その出来栄えというのは、もちろん本人ができた、できないって自己評価もありますけど、上司の目を見た場合と、また他の人と相対して評価した。そういう中で決まっていくことなので、決して何か相対評価だから、何か仕事に手を抜いているとか、何か非行為があるとか、そういうわけではない。

組合：非行為はない。P2が普通の人、普通のランクじゃない。そこから劣るものだ。劣るものってことは何かがある。

会社：その他の社員の特にP2とかP3の社員と比べて何かこう、もう少しこういうところが頑張れるんじゃないかとか、こういうところを頑張りたいというのは、それはあると思います。

組合：それだってP1からは後はないんだ。

会社：一応P0もある。

組合：脅しに聞こえる。

会社：可能性として誰にも等しくあり得る。標準を実際そんなに皆さんが働く中でもP0はない。

組合：いや、だからそもそも障がい者と一般の社員の基準と厳しい目標をつけて評価をする。だから障がい者に今回P1になった。だから苦情となる。なんで劣るの厳しい目標を立てたらダメとなるだろう。

会社：いや…。

組合：だから目標の立て方による。

会社：それはこの目標に基づいてその評価をする。その目標を立てるにあたって、障がい者にできないことを目標にさせたりとかしてない。

組合：本当か。

会社：はい。

組合：一般的な社員と同じような目標を立てさせてるのではないか。

会社：できるできないを配慮した上で、その担当業務を決めている。

組合：そこで、もっとあなたは頑張らなさいという評価を下したわけではないな。P1という。

会社：まあ。

組合：それ以上頑張れてと本人にいつているけど。

会社：他の社員と比べると、もう少し頑張れるところあるではということではないか。

組合：だからそこが微妙なんだ、ニュアンスとしては、一般の社員と同様、もっと頑張れるはずだとやってるだろう。

会社：まあ…。障害者基本法から言えば、第4条で差別してはダメだ。しかし、人事評価、業績評価ランクは障がい者を入れる。

組合：健常者の社員と同じようなレベルで入れるっていうこと自体が差別にな

る。

会社：法律上の基準は、その障害を理由とした差別をしちゃいけない。障害であるから低い評価つけるとか、直接差別という形にはなってはいけない。必ず障害のある方と障害のない人というのが、別基準でということではなく、そこはちゃんと法的配慮をしっかりと提供した上で、労働能力とか結果、その業績みたいなものを適正に評価した結果として、業務に対して評価が下がってくること自体は、別にこれは法違反にならない。

組合：分かるが、でも不当な差別である。P 1 にすること自体不当な差別だ。

会社：うーん。

組合：なんでP 1 にしたんだ。その原因は担当助役と話をして、これはできますというような目標を立てた。目標ができてないということだろう。

会社：まあ。

組合：そういう判断したんだ。

会社：目標の出来栄えを業績成果で比べてる。

組合：担当助役がそういう評価をしたわけだ。そういうことだ。

会社：担当助役が見て、第二次で職場の上長が見て、まあ幹鉄事にいって本社で最後に調整してやってる。

組合：最終的には本社に来る。それでP 1 と判断をした。一番のその基準は、第一担当助役ということだ。

会社：.....ですけど、当然ながら一次評価者だけではなく、管理者によって目線が違うのできちんと調整し、もう少し広い範囲で行ってというバランスは取れている。

組合：一次で担当助役がP 2 だった。職場でいる上長がP 1 にしたって可能性はあるのか。

会社：絶対に起こり得ないとは言えない。

組合：それはJ R 東海労だから差別したのではないか。

会社：いいえ、それは公正公平に見て。あくまでも会社は、あるべき姿におけるパワー行動ってというのがしっかりできているか。業務目標の達成度合いというのは、そのパワー行動が発揮できるか、その質とか成果を見て相対評価というふうに、それ以上でもそれ以下でもない。

組合：P1は何も害はないといっている。すべての個人の評価はボーナスもそうだが昇格試験だとか全部反映される。

会社：評価は、上期下期両方の業績考課を踏まえて行っていく。総合考課は、昇格に対して影響してくる。

組合：総合評価だけじゃなく業績考課でも、昇格試験にも影響がでる。

会社：下期の頑張り次第で変わってくる。

組合：P1は残る。普通より劣るわけ、評価としてはある。

会社：あくまでも上期及び下期の評価を踏まえて行う。上期イコールではない。下期次第で変わる。

組合：担当助役の問題ある。そんな高い目標立てている。

会社：面談の中で話をしている。成果や能力を上げて評価する。

組合：JR東海労だから差別をしてP1にした。

会社：公平にやっている。

組合：何が公平だ。

苦情処理会議は拒否・P1ランクで処遇面の不利益はない！

組合：地方苦情処理を拒否している。本社が地方に指導したのか。

会社：地方が事前審議で判断したという認識である。

組合：本社が指示しなければ地方がそう判断しない。

会社：地方の判断は事前に把握している。

組合：打ち合わせした。本社から言われたら地方は、違うと言えない。

会社：地方で責任をもって議論して判断をしている。

組合：本人の成績に関わること。今後、ボーナスカットを含めてあり得る。極めて労働条件である。苦情処理やるのが当たり前である。

会社：基本的に、労働協約および就業規則等の適用解釈に疑義が生じないし、P1ランクであることによる処遇面の不利益もない。

組合：P1おかしい疑義だらけだ。内容が標準を下回るとはおかしい。

会社：まあ。

組合：本人たちは、基準値を下回る業績貢献とは何かわからないから苦情処理会議に申告している。会社が現場で丁寧に説明しているといっているがそうではないから苦情処理を出している。

会社：人事考課制度に関して、e-キャビnetに載ってるし、リーフレットなど見て制度の趣旨やルールが決まっている。管理者の上司がどのような査定の仕事をしているのかまでは性質上伝えられない。職場においてご本人に対して、改善すべき点などフィードバックしている。その点をしっかり改善して取り組んでもらいたい。

職場でのフィードバックあるのか？

出向先は全くやられていない！

組合：標準を下回る業績貢献って何。本人はどこが下回ったのか。フィードバックしてるいっているが職場では、何ができてないなど報告受けてない。

会社：ええ。

組合：給料の明細に載ってる通りだから、それフィードバック。

会社：改善すべき点など伝えている。

組合：現場も出向先も聞いている限りフィードバックはされていない。

会社：へえ。

組合：出向者の第一次考課というのはどういうふうにやるのか。

会社：第一次考課者は、出向先の上司に見ていただく。出向先とコミュニケーション取りながら、あくまでもJR東海として判断している。

組合：それは詭弁だ。実際ね、出向先で直属の上司が、この社員よく頑張ってますって評価した。評価をあげたらJR東海の方から否定されたという報告が上がっている。

会社：一般のこと。

組合：実際あったことである。

会社：出向先で褒められることはある。それをもってということではない。

組合：実際の評価を書面で出している。それが、否定をされたという報告である。本社は把握してないのか。出向先の社員が上司にJRからの出向者の業績考課ランクどう決めてるのと聞いたらウンとの返事。P1とかP2だとかだと言って言ったら、振り返りシートは本社に送った後はわからないというふうに上司は答えてる。

会社：その人をどういう評価にするかというのは、JR東海が決めてる。

組合：振り返りシートを本社に送っただけ。送っただけでどうやって評価できる。その出向先とコミュニケーションはどうなっているのか。

会社：基本的にはその出向者は、人材開発室が出向先とコミュニケーションを取っている。

組合：振り返りシートは、初めて、本社に送った。この事業所は、その出向先会社の本社から指示がない。どういう仕事をやり仕事ぶりはどうだということは一切ない。それでなんでP1という評価なのか。関連会社だからそういう意図があってもおかしくない。

会社：関連会社、関連会社じゃないとかある。出向先に関して、関連会社は考課性も知っている。関連会社以外については、マニュアル等の配布をしている。新しい人事評価制度というのはしっかり実施している。

組合：もう一つ出向会社で、出向先の上司は、「仕事上の評価は苦情等もなく、

決められたことはしっかりきっちりやっている。助かっている」というようなことを書きましたと答えている。その社員は、大変助かってるだから評価されている。

会社：まあー…。

組合：書いてから一切来てません。本社が回答してることとずいぶん違う。

会社：まあー…。

組合：本社が指示してる内容について、その出向を担当している何もやってない。

会社：出向先で褒められてるからといって、結局最終的には、他の社員と相対的な評価になる。褒められてるからランクが高くなるというものではない。一方で、制度が始まったところで、完璧に全てあの100%できているかということもある。もしかしたら、いいフィードバックできるようになるかもしれない。今月もまた考課者に対して教育を行う。研修というか学習の場みたいなものを用意して、全校生受講するようにしている。良い形を目指していくために、やっていく。

組合：なんかP1に何100名だとか、P2に何名とか枠を設けてるようには聞かえない。相対的評価の中でそういうことなのか。

会社：評価なので、全員が高くするとか、全員を低くするとかっていうものではない。全く数字を見ないとも言えない。きちんとしっかりと見ていくことが大事である。

組合：出向者に対してフィードバック何もやっていない。会社は、フィードバックもやっていると言うが、どうなのか。

会社：いえ、フィードバックしっかりとしている。

組合：誰もやってない。誰も。

会社：そのシートは、お手元には最後帰っていると思う。

組合：業績考課ランクは給料明細で見ただけである。

会社：あの一、給与明細はそうですね。目標の振り返りシートみたいなもの持

って。

組合：だから中身聞きたいから苦情申告した。面接してない。出向先会社から出向者のシートを出して会社から何も言われてない。

組合：出向先なのだから会社が評価できるわけではない。出向先の評価がすべてである。出向先で当日の責任者として仕事を指示する業務についている人もいる。出向先会社も信頼して業務に就けている。その人がなんで標準より下回るのか。

会社：JR本体で役職が付いたから、全員がいい評価がつくわけでもない。成果を相対評価していくとしか言いようがない。

組合：出向先では、相対的評価する材料がないだろ。どういう材料があるのか

会社：そこは、出向先会社とコミュニケーションを取っている。

組合：だからコミュニケーション取ってないって言ってる。さっき言った2社は、フィードバックも何もない。出向先会社の上司が業績考課といっても会社の制度そのものの何がわかっているのか。

会社：出向先会社に対しては、本当にマニュアルの配布をしている。ご希望があれば、その考課者訓練の受講もできるようにしている。

組合：P1つけてどうするのか。出向先で貢献している。それで評価されてる人もいる。何にも迷惑かけてない。評価されてるあるいは総体的に評価されてるよ。それが何で会社が標準じゃねえ、劣ってますって評価するんだ。

会社：もちろんその職場での個々の頑張りを否定するものではない。最終的にその必ずしもその職場でしっかりと上長から褒められていること自体は別にそれを否定するものではない。しかし、評価が必ず高いかと言えばそうとは限らない。

組合：裁量権の乱用で不法行為に当たる。苦情処理委員会もやらない。不利益が生じない回答になってない。苦情処理会議はやらなくていい。本人は疑義が生じてる。解釈に疑義生じてるから、苦情処理会議に申請する。

会社：先ほど回答したとおりで、一時的にはそういう相対評価で決まっているもので、しっかりフィードバックされているからということです。

組合：フィードバックされてないから苦情申告になる。確認するけど、P0で苦情申告がしたら苦情処理会議開くのか。

会社：P0はそうですね。開催する方向で検討する。今の時点で、絶対に断言はできない。

組合：P1で苦情処理会議をしない。P0の苦情処理会議は開くその差は一体何か。

会社：P0だけは、絶対評価であるというのも書いている。だから、他の方との相対的なもので決まってくるのではなくて、絶対評価で決まってくる。相対評価か絶対評価かというところの違いも含めて、判断していくことになると思う。

組合：絶対評価はP0。

会社：そうである。

組合：P1は相対評価。

会社：人事考課制度リーフレットの中で、人事考課ランクっていうページがある。

Pについて組合は何ら聞いていない！

組合：P0～P5初めて聞いた。説明してない。

会社：あるべき姿をどうやって評価していくか、きちんと職制の中で説明していきますよというのは段階の中で申し上げている。

組合：だからこのPの部分は、何もしてない。組合に説明すべき。

会社：会社が責任を持って業績考課をつけるものなので、そこは職制の中で説明しますよということを段階の中でお伝えしている。

組合：段階までやった項目でしょ。P1、P2はこういうふうにやります。P1、P2なんて初めて聞いた。組合側が認識してる。そんなことはない。基準だっておかしい。だから苦情処理も何十件も問題が出てくる。

会社：相当に丁寧に制度の解説は、社員に対して職制の中できちんとやってき

ている。

組合：労働組合には説明しなくてもいいということか。

会社：人事考課そのものというのは会社の専権事項です。きちんと職制の中でやっていきますということをお伝えした。

組合：団体交渉で議論してきた。団交課題だ説明しなくいいんだはおかしい。新たな人事・賃金制度である。制度に関わることである。

会社：人事考課は、会社が決めることです。

会社の制度を使って全期間休業だとP1はおかしい！

組合：育児休業制度をこの全期間使いましたP1だと。これは6ヶ月に当てはまるのか。全期間の休業に当てはまるのか。

会社：全期間育休だったらそうである。全期間の欠勤同様にP1になる。

組合：会社の制度を使用したことである。

会社：そうである。

組合：それでなんでP1になるのか？

会社：まあ...

組合：こうやって決めてるけど、会社の制度を使ったものであって明確にしているのか。育休だとかなんだとか区分としてあるのか。

会社：全期間欠勤の場合はP1だっていうふうに。

組合：それは育児休業法10条からいって問題ないのか。

会社：不利益を与えてないので問題ない。

組合：育児休養介護休業法第10条は、不利益扱いしたらダメと書いている。

会社：不利益扱いじゃないんで大丈夫である。

組合：だってP1だからボーナス、昇進、昇格だとか人事考課において、不利益な評価になる。それ不利益扱いじゃない。減給だとか賞与等に関する

部分だって出てくる。P 1からP 0 だったら、何にも仕事してない人が、評価の対象になる。P 2にすべきである。

会社：付与するってところからすれば、そのP 1にせざるを得ない。全期間欠勤でのP 1は明示はしている。それで不利益な扱いをするものではない

組合：なんでP 1にしたのか。P 2にすればいい。全期間評価しようがない。なんで劣ってるのか。

会社：意見としてはP 2でいいじゃないかと。

組合：育休辞めるとか出てくる。全期間いない査定しようがない。業績評価なんて付けようがない。ゼロってことはP 2である。それが劣るってなんでだろうとなる。今後、例えば昇格試験あるいは減給だとか賞与に関わってくる。P 0になる可能性はある。そういうような制度の中のP 1。標準より劣ってる。やはり、育児休業介護休業法第10条の不利益扱いなる。

会社：繰り返しになるが、会社としては不利益はないというふうに考えており、別に問題と考えていない。P 2でもいいんじゃないかっていう主張については、意見としては承る。会社として決して現状の取り扱いが問題あるとは考えてない。

組合：10条によれば、不利益な扱いの例として以下挙げている。昇進、昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。減給をしましたは賞与等において不利益な算定を行うこと。降格させることや不利益な配置の変更を行うこと。これが10条に照らして不利益扱いですよって言っている。

会社：会社としてはP 1は不利益はない。別に不利益扱いではない。

組合：標準の人より劣ってる。今後、総合評価だとか何だかを含めて全部影響してくる。上期P 1だったら下期に頑張ればいいんだ。一回でも会社の制度を使って不利益扱いされてる。育休取ったらお前わかってるだろP 1にするからなって脅しである。

会社：いや。

組合：不利益だよそんなの標準でつけるのは当たり前。評価しようがないんだからゼロである。P 2じゃない。適正シートで育児休暇取ってる人までつ

けさせるのか。

会社：全期間欠勤の場合はない。

組合：劣るっていうあの表現はやめろ。文言変えろ。脅しだ。今度なんかやったらお前P0になるぞの脅しに聞こえる。

会社：そんなつもりはない。

組合：一生懸命出向先だってやってる。出向先会社がそういうような人事評価とか、業績ランクをつけるなら話は別だ。そもそもがそれをなんでJRが決めるんだ。

会社：でも最後はまず会社だから。

組合：不利益がないんだってことで逃げてる。そういうこと自体があの出向先会社で一生懸命やってる人だとか、そういう社員から見りゃ何で従わないといけないんだとなる。いや怒るぞ。じゃあ本体に帰してくれよとみんな言う。だって一生懸命やって、とんでもない仕事なんだから。労働条件が劣悪なんだから。今までからすれば何倍もキツイような仕事している。それで何がP1だってと話になる。

会社：出向先会社によってその労働条件が様々であるのはそれはその通りだと思う。

組合：何時間寝てると思っているのか。

会社：そもそも繰り返しのようだが、あのより良いフィードバック制度の浸透というのは、一回制度がスタートしたから終わりというつもりはない。考課者への教育みたいなことを取り組んでいきたい。それはもちろん考えてます。引き続きしっかりとそういったご意見が私たちの立場からそういったことはないと思っているが、そういったご意見が出ないように、きちんと引き続きあの教育指導に取り組んでいきたいというふうには考えております。

組合：労働協約通りに会社が履行してない。

会社：ご回答した通りである。そういった意見は意見として承ります。

組合：苦情処理会議は、本社が地方に指示したってことでいいか。

会社：そんなことはない。

組合：事前審議で却下せよって地方には言ったんだろ。機関は違うから、本社の苦情処理と、各地方に本社が指示していたらえらい問題だ。

会社：コミュニケーション取ってるけど、地方は地方できちんと事前審議しているということである。ただ、状況は把握している。それは地方は地方のきちんと幹事間で事前審議がされている。

組合：組合は、会社の労働協約の取り扱いがおかしい。

会社：そういう認識であるというのは承知した。

組合：明らかに本人たちが、P 1、P 1と言われた人たちが下回る、あの業績は何なんだという思いで申告している。疑義が生じてる。

会社：会社としては、繰り返しになっていますが、疑義が生じないものと考えている。

組合：とにかく15号、21号は対立である。

以 上