

大規模チップ業者における多項目にわたる総合的な評価制度－D社－

事業体の概要

- チップ工場、チップ材生産が主で、山林部門は保育 5ha、主伐 19, 000 m³、間伐 1, 000 m³ (2010 年)
- これまでは皆伐－C 材が主だったが、2009 年より系列の製紙会社有林の間伐受託事業が開始され、今後増大が見込まれるため、「緑の雇用」事業により間伐班の育成
- 山林現場従業員は直用 27 人、請負 13 人、合計 40 人で、100 人体制が目標
- 直用の賃金形態は全員月給制で、賃金は基本給、資格給、職能給から構成

制度の特徴と課題

- 基本給は学歴、年齢、家族構成等で評価
- 資格給は 4 職階（統括職、管理職、監督職、一般職、作業班長は監督職に相当）ごとに 4 等級 10 号に区分けされ、最初は年齢、経験年数、学歴、家族構成を勘案して設定
- 職能給は勤務年数で評価、生活給的位置づけ
- 昇格昇給時の評価基準は職務能力、業績、取り組み姿勢、人柄・人望
- 評価者は年度末（11 月）に 40 の項目別の点数を個人別に記入
- 1 人の山林現場従業員に対して、3 人の上司（営業担当部長、事業所長、管理部長）が部下（作業班長や本人の周りの人など）の意見を参考にしながら 100 人近くを対象に評価
- 部長らの評価結果をもとに常任役員が最終判断
- 二重の意味で透明性の確保が課題（従業員は自分の評価結果を見ることができないこと、常任役員による総合判断の過程）