

## 2つの評価制度の併用（現業職員と作業班）－E 組合－

### 評価制度見直しの背景

- かつては造林・保育を主体とした事業を展開していたが、合板企業の立地に影響され、林産型組合への転換を目指す（間伐中心から主伐中心へ）
- 日給制の作業班 53 名と月給制（現業職員）の 32 名からなり、それぞれ異なる仕組みで評価を実施
- 林産事業の拡大に伴い、学歴と年功で賃金（基本給と技能手当）が決まる現業職員について、生産性向上のため賃金評価基準に職務能力評価を加味

### 評価制度見直しの方針

- 第 1 段階の改善として、一般職と現業職の給与体系を 2012 年より一本化（現場と内業がお互いの職務内容を熟知する必要があるため）
- 現業職員の賃金構成（基本給、現場手当、班長手当、賞与）に能力給を加味すること（基本給、手当または賞与の形で）、事務職員に採用している資格手当の必要性の有無を検討中
- 個人の評価だけでなく作業チームとしての能力評価も加味する必要があるか検討中
- 評価基準作成に当たっては、「できばえ」（作業能率と作業の丁寧さ、安全確保のバランスがとれた総合評価として）、班長の安全意識に着目

### 作業班の自主性を活かした評価の仕組み

- 1991 年の広域合併を機に請負班を直用化した際に、作業班員間の親睦と森林組合と作業班の雇用条件に関する協議の場として「従業員協議会」を設置
- 森林組合から提案という形で「従業員協議会」に基準額と評価基準（技能、経験、職務遂行能力）が毎年示され、協議会はそれに基づいて班員の賃金基準額および手当額を決定（具体的には班長が班員と相談しながら決定）
- 組合から従業員協議会への諮問という形で評価を行うようになったのは、300 人以上の作業班員を同じ単価にするとクレームがあってできない、経歴の長い班員はこれまでの慣習からなかなか抜け出せない、組合による直接管理に一挙に移行できない、などの理由による。