

## 能力評価を含む月給制と出来高制の組み合わせーF 組合ー

### 組合の概要

- 1989年に広域合併し、2010年の事業量は植林13ha、保育235ha、主伐2,100m<sup>3</sup>、間伐6,240m<sup>3</sup>で、近年素材生産が増大
- 直接雇用作業班は16班67名(2011年)で、高性能機械1班4人(日給月給)、造林林産12班57人(日給出来高併用)、作業路開設2班5人(日給月給)、養苗1班1人(日給、季節雇)
- 日給月給の10人は3年前に日給出来高併用から日給月給に移行

### 賃金制の内容

- 賃金は基本給(基本賃金+調整賃金)と手当(特別手当+その他の手当等)からなり、基本賃金は全員一律8,000円/日(年齢、経験に関係なし)、調整賃金は職務能力評価分の賃金、特別手当は出来高給部分
- 平成5年頃に導入した調整賃金(能力評価分)は、2,000円きざみの5段階区分(0~8,000円)で、新規就業者は0円
- 調整賃金(能力評価分)の具体的な評価基準はないが、班長(評価役)と担当職員(チェック役)の二者で毎年評価
- 調整賃金(能力評価分)の評価結果について、作業班の中では班員の評価結果はオープンで評価に対する不満はない(逆に年齢が高いから評価を下げてくださいという作業員からも申し出がある)
- 各班で副班長を育成しているので、班長の評価業務の引き継ぎについては問題なし

### 評価制度の課題

- 能力評価はあった方がよいが、細かすぎてもいけない。現状では、作業班長の頭の中で主観的に評価
- 仕事はできるが、出勤状況が悪かったり、協調性がない人をどう評価するか(これらのバランスをどうとるか)が課題