

もしも低評価を付けられたら

ールネサスにおける苦情処理の仕組み紹介ー

ルネサスの人事評価は、2015年度下期から相対評価を廃止（評価分布の撤廃）することになりました。しかし、会社側が恣意的な評価のできる状況が大きく変わったとは思えず、今後も不本意な低評価を付けられる社員が、多数出てこないとも限りません。特に評価「0」は言うに及ばず、評価「1」であっても、2回連続で取ると下位の等級に降格になるだけに、普通に働いている社員が付けられるべきではないと考えます。

そこで、もしも不本意な評価を付けられた場合の対応方法として、ルネサスにおける苦情処理の仕組みを紹介しますので、参考にして頂ければと思います。

1. 苦情処置とは何か

苦情処置とは、労働協約（会社と労働組合とが交わした約束）の第8章にて規定された、ルネサスグループ社内における正式な異議申し立ての手続きのことです。

労働協約108条（1）の通り、処遇（職群等級格付、賃金評価、賞与評価等）に関しても、申し立てることが出来ます。

2. どのようなケースがあるか

年末一時金の評価に限って言えば、例えば次のようなケースが当てはまると思います。

- ①上期の成果面談では、直属の上司にきちんと評価され、人財データベースに書き込まれた上司のコメントも納得の行くものだったが、一時金のフィードバック面談における評価は、これらと相当なギャップがあった。
- ②同一の職場、同一の職種、同一の担当製品等のくくりで、複数の人が同時に低い評価を付けられていることが分かった。
- ③他部門からの異動や、退職者の業務引き継ぎなどにより、新しい業務に従事したが、経験の浅さから来る業務遂行能力の不十分を理由に、低い評価をされた。
- ④休職明けや短時間勤務を考慮されず、低い評価をされた。
- ⑤その他、不当あるいは不公平と思われる評価をされた。

3. 苦情申し立ての手順

苦情内容については、できるだけ客観的に見て説得性のある方が望ましいと考えられます。そのため、苦情の根拠となる事実を整理し、理由を明らかにする必要があります。

そこでまずは、フィードバック面談において、不当に低い評価であると感じたら、なぜ低い評価になったのかという理由を上司に聞き、メモを取ることを勧めます。以下についても、気になる点があれば詳細を具体的に聞いてみるのが重要です。

- 最終判断をしたのは誰か。
- 判断の基準は何か。(定量的に)
- そもそも目標設定に問題はなかったのか。
- もし問題があって、目標の見直しがアドバイスされなかったのなら、それはなぜか。
- 目標を達成するうえで、環境や情勢の厳しさはなかったのか。
- 個人の状況(勤務形態、異動、経験、健康状態、家族的事情等)を鑑みて、厳しい点は無かったのか。
- 他者と比べてどうなのか。
- 不足することが期初に分かっていた知識・スキルについて、教育の機会があったのか。
- 上司としてのサポート計画は何だったのか。
- 上司として、実際にどのようなサポートがなされたのか。
- 上記の認識をベースに、今後、低い評価を取らないために、どのようにすれば良いか。

納得がいかなければ、その意思を上司に対し明らかにし、苦情処理の手続きに移行する事が有り得ることを告げておきましょう。

そのあと、事実と自分の考えとを整理して、文章にまとめた方がいいでしょう。職場の評議員などに苦情票作成を相談するときには、上記を別紙として提出するようにしましょう。

4. 最後に

苦情処置委員会には、代理人となる「職場委員」の選出方法などについて、不明確な点もありますので、可能な限り、職場の同僚の方々と相談しながら手続きを進めることを勧めます。もし手続きの進め方で迷うことがありましたら、ルネサス懇へご相談願います。

なお、現在、苦情処理について書かれた労働協約自体(文書番号はRER-FH)が、ルネサスの社内サイトに掲載されていない(デッドリンクになっている)という、大変問題のある状態となっています。こうした状況も早急に改善されなくてはならないでしょう。