



今回は、人事コンサルより、人事評価制度の見直しについてのお話をさせていただきます。また、労務コンサルからは、見落とされがちな法改正ですが、特にパブリック企業にとっては重要な公益通報者保護法のお話となります。

人事評価制度の見直しはできていますか？

人事評価

4月から新年度の企業様では、4～5月にかけて人事評価を実施したところも多いのではないのでしょうか？もしかすると中には「評価結果に違和感があった」という方もいらっしゃるかもしれません。

人事評価制度は「構築して終わり」というものではありません。制度導入後、運用結果や企業の成長フェーズの変化、外部環境の変化などに応じて、制度内容を見直し、ブラッシュアップさせていくことが重要です。そうしないと実態との乖離が次第に出てきてしまい、評価の公平性や納得感が得られにくくなる可能性があるからです。

人事評価を見直す必要がどの程度あるかについて、参考までに、いくつかチェック項目を以下に例示します。「当てはまる項目が多い…」と感じられた場合は、人事評価（制度内容や運用面）の見直しを検討してみてください。

	チェック
各社員に対して期待役割が伝わっていない（実行されていない）と感じる	☐
実際の制度内容と実態に乖離が生じている	☐
管理職層と非管理職層で給与の逆転現象が発生している	☐
中高年社員の中に仕事の中身に対して給与が高い者がいる	☐
処遇連動ルール（評価結果と昇降給/昇降格）が社員に示されていない	☐
評価者によって評価が甘すぎる、厳しすぎるといった差が顕著に出ている	☐
評価がほぼ横並びで、あまり差がつかなくなっている	☐
目標設定が単なる意気込みや、役割ミッションに沿わない内容となっている	☐
目標設定の内容や難易度に差が顕著に出ている	☐
評価後のフィードバックが実施されていない	☐

2022年6月1日施行 改正公益通報者保護法について

公益通報者保護法が改正され、2022年6月より施行されます。

300人を超える企業（300人以下は努力義務）には義務化される措置がありますのでご対応お願いいたします。

1. 公益通報対応体制整備義務と公益通報対応業務従事者指定義務の創設

改正法により、従業員の数が300人を超える事業者は、公益通報対応体制の整備と公益通報対応業務従事者（従事者）の指定が義務付けられました。

■公益通報対応体制整備義務

事業者は、内部公益通報に適切に対応し、また、通報者を保護するために必要な体制を整えなければならないとする義務のこと

■公益通報対応業務従事者指定義務

事業者は、内部公益通報を受け付け、内部公益通報に関して調査し、または、その是正を行う担当者を従事者として指定しなければならないとする義務のこと

※体制整備や従事者指定が十分でないと、指導や勧告を受け、また勧告に従わない場合に社名等を公表されるなどの行政措置を受けるおそれがあります。

2. 公益通報対応業務従事者に対する守秘義務の創設

改正法では、従事者として指定された担当者に、法律上の守秘義務が定められました。法律上の守秘義務を負う従事者や従事者であった者は、公益通報者の氏名や社員番号など公益通報者が誰であるか認識することができる事項を、正当な理由なく漏らしてはなりません。

※もし法律上の守秘義務に違反してしまった場合には、その従事者は、30万円以下の罰金に科せられる場合がありますので注意が必要です。

その他にも以下の事項が改正されましたので、確認の上、社内のスピークアップ制度がある企業は整備してください。

3. 行政機関公益通報、外部公益通報の保護要件の緩和

4. 公益通報者として保護される者の拡大

5. 公益通報として保護される通報対象事実の拡大

6. 公益通報者としての保護の内容の拡大

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp

[Web] <https://minagine.co.jp>