すばる 号外10

日電玉川「明るい会」情報紙　２０００.７．14（金）発行

小神長次 TEL/FAX044-433-5973　松平　晃 TEL/FAX044-411-6402
石沢　清 TEL/FAX044-433-5965　森　英一 TEL/FAX044-588-4026
ＮＥＣ労働者懇談会ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ：http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec

「プラクティスファイルに基づく新人事処遇制度」は、本当に「輝く個人」を育成するか？

ねらいは競争意識の高揚と、業績に連動した人件費の変動

第５８回の定期中央大会議案書（号外397号：7/7発行）で、はじめて「新人事処遇制度」に関する労組見解が示されました。その見解は、会社提案を「現行制度の問題点を改善できる方向にあり、基本的に賛同できる」として丸呑みにしています。

しかし、職場では「内容が複雑過ぎて、よくわからない」、「執行委員も説明できない個所が沢山ある」、「『プラクティスファイルが根幹だ』と言いながら、業務の具体的な内容が示されていない。」、「『納得性と公平性が高い』といっている

が、上司が主観的に決める相対評価では無理だ」、「年功的な部分が無ければ、将来の生活設計が立てられない。結婚も子供も望めなくなる」、「現行制度との『メリット、デメリット表』を作成し、具体的に論議できる資料を示すべきだ」など、新制度に対する不安、不満のの声が上がっています。

「新人事処遇制度」は組合員の明日を託すことのできる内容なのでしょうか？

労組の問題提起「現状の課題は何か？」への提案

問題提起：格付けを含めた賃金決定に年功的・一律的要素があり、成果の反映が不充分

提案：電機労働者の賃金実態は製造業平均以下であり、年功的・一律的要素があることが、成果配分を少なくしている理由にはなりません。成果の反映を大きくしたいのであれば、現行制度では明示していない「最高昇給額」を明らかにし、成果配分を増額していくことが労組の役割ではないでしょうか。

問題提起：仕事給制度は「職務」を規定し、成果につながる「行動」「スキル」を育成・評価する機能が弱い。また、同一職務であれば能力・成果にかかわらず同一賃金。

提案：現行制度（業績レビュー）でも、「部門の目標に応じたものか」、「顧客・関係部門の期待に応じたものか」、「職務レベルに応じたものか」、「挑戦的なものか」、「「中・長期的な視野を考慮しているか」など、「プラクティスファイル」に類似した項目が記載されており、「職務規定」を充実させれば対応できる内容です。

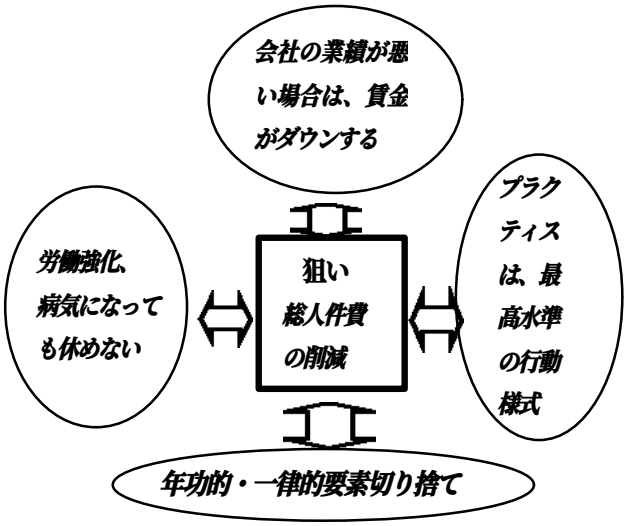
「同一職務で、同一賃金」は、言わずもがなの問題で、職務の遂行状況で評価・査定を行い、相対評価で昇給額に格差を付けているのですから、すでに月収額は大きく異なっています。

問題提起：成果中心の処遇を進めるためには、制度のわかりやすさ、評価への納得性向上が一層必要

新人事処遇制度の導入のねらいは？

会社はなぜ、現行制度の改善でなく、新制度の導入を進めるのでしょうか？。

２年前の９８年に「年功賃金制度」を廃止し、新賃金制度を導入したた富士通は、導入以前と比較して、売上高に占める人件費が13.9%（93.3）から11.9%（99.3）に減少しています。まさに、「成果主義賃金」のねらいは、賃金の切り下げを企業経営の状況に即して効果的に行えるように、個々の従業員の賃金決定システムのなかに、客観的には評価のしようがない「成果」を組み込み、総額人件費の削減を図ることにあります。



この制度が導入されると、「生計費原則」を踏まえて団結したたかってきた労働運動が弱体化され、一人ひとりがバラバラに管理されるため、全体の賃金水準が引き下げらる方向に進みます。導入後の具体的な問題点は、以下の内容です。

主観的・恣意的な人事考課と差別の拡大

「プラクティスファイル」になれば、納得性と公平性が高くなると考えるのは危険が大きすぎます。

この制度では、上司の人事考課（主観的な判断を伴う）と事業部内同一職群の組合員相対評価によって、月収も一時金も決定される事になります。公正・公平に考課できない「成果」（異なる業務の共通基準は不可能）を評価するのですから、矛盾と弊害が大きくなることは間違いありません。

専門家も「企業の人格支配」が、労働強化と職場のモラル低下につながると懸念を表明しています。

中高年層の生活破壊

現行制度はライフサイクルによる生活費と連動してきましたので、年功賃金の解体と賃金ダウンは、中高年層の生活を直撃します。昇給ストップは住宅・教育ローンの破綻を増加させ、さらに自己破産、自殺の増加など、生活破壊への進行が懸念されています。

青年層の生涯賃金の低下と見通せない生活設計

労使は、本当に「ミッドポイント」の賃金で、子供２人を育てられる家庭を築けると考えているのでしょうか。

低賃金の「学卒初任給２０万円」はそのままにして、多少中間部分は膨らませても、「ミッドポイント」以降は賃金昇給カーブが寝かされますので、青年層の生涯賃金はより大きな減収になると指摘されています。

法違反の長時間・過密労働の拡大

「達成目標」が明示されている裁量労働やVワーク適用者のなかに長時間・過密労働が広がっています。適用者以外にも「達成目標」が設定されますので、自己責任によるサービス残業、長時間・過密労働が拡大し、健康破壊が増加する事は目に見えています。

長い目で見入ると会社にとっても大問題―技術力の低下―***みんなで意見を出し合いましょう。***

期待のなかで、電機ユニオン＝個人加盟の労働組合が結成総会

４月２３日、新宿農協会館において産業別個人加盟労働組合「電機ユニオン」の結成総会が開かれました。

来賓の方々をはじめ、電機労働者懇談会から宮崎代表世話人、中山事務局長など多数の会員がオブザーバーとして参加しました。総会では組合規約、当面の活動方針及び役員の選出が滞りなく行われ、最後に結成宣言が採択されました。

電機ユニオンは、あなたのご連絡をお待ちしています

「この組合は、電機関係の職場に働く（または働こうとしている）臨時、パート、派遣、管理職など、現在どの労働組合にも入っていない労働者であれば、誰でも、一人でも入れる労働組合です。不安定で劣悪な雇用条件に悩んでいる派遣社員の皆さん。何の落ち度もないのに突然解雇されて途方に暮れている臨時社員・パートの皆さん。また、迫り来るリストラの影に怯える管理職の皆さん。電機ユニオンは、必ずやあなたの力強い味方となるでしょう。共に手をつなぎ、明るい未来を自分たちの手で切り開きましょう。まずは下記までお便り下さい。」

Ｅメール：denkikon@union-net.or.jp／ＴＥＬ：０３－３４５５－６００６／ＦＡＸ：０３－３４５１－３５９５
東京都港区三田３－２－２０　電機ユニオン