

「ESPEROの会」とは、NECと関連する職場で働く者の有志から構成され、現在の労資協調の労働運動を働く者の権利擁護と要求実現のために闘う、眞の労働組合運動に発展させるため互いに学習し活動する組織です。  
人間らしく働く職場をめざして、要求の実現と仲間づくりをめざしています。

# エスペーロ ESPERO

2000年11月号外  
[発行元] ESPEROの会  
[編集責任者] 中村 勝男  
TEL 048-624-9561

NEC労働者懇談会ホームページ : <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待遇制度」は、本当に「輝く個人」を育成できる? ねらいは競争意識の高揚と、人件費の削減

下期から新人事制度導入が決まり、各職場で「能力・キャリアレビュー」の記入や面接が始まりました。この制度導入にあたり、みなさんの声を集めてみました。



上司も説明できず、誰もよく分らない。  
導入を急がず、中身をもつと明らかにして、  
みんなが納得してから導入すべきではないでしょ  
うか?  
昇格・昇給の為には、今の業務は止めてしまって  
よい  
きく隔たりがある。  
今行っている業務と「プラクティスファイル」の内容が大  
きく違うから。  
どうつか?

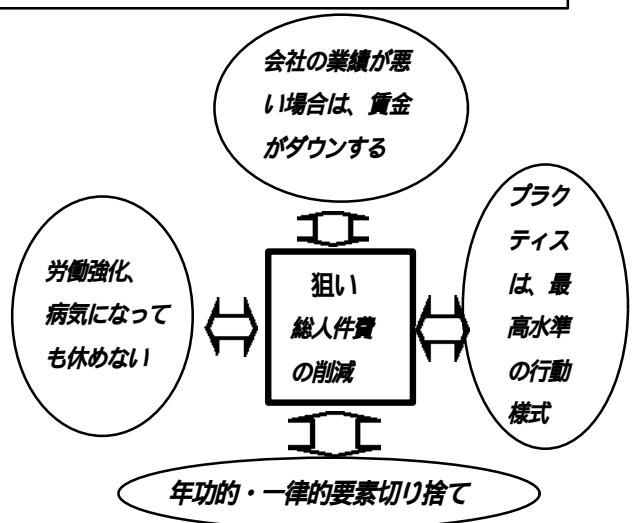
「マン」だよ。  
昇格・昇給の頭打ちストップの口実に使われそ  
うだ。  
「プラクティスファイルをクリアできるのは「ス  
ーパー

この下期から新人事制度が導入されました。まだ多くの組合員は、制度の仕組み、内容がよく分  
かりません。なぜ拙速に導入を急ぐのでしょうか?

### 新人事待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、新制度の導入を決めたのでしょうか?

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。



新人事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れる方向に進みます。予想される問題点は、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」は、納得性と公平性が高くなると考えるのは疑問です。

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ないありません。

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

従来の制度では不十分ながらもライフサイクルによる生活費と運動してきました。年功賃金の解体は、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。新賃金制度では全員に「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、健康破壊が増える事は目に見えています。

### - 新制度に対する改善策 -

「新人事待遇制度」が導入された現時点にたって、新制度に対する以下のような運用面の改善を要求します。

- ・ プラクティスファイルに対する労組・個人の意見の吸い上げ、チェック機関の創設
- ・ プラクティスファイルと現在の実際行っている業務とのミスマッチの解消
- ・ この制度導入を機会に一切の男女、思想・信条、学歴などの差別をさせないための補償
- ・ 2WAY面談、ストレッチ目標の設定とその結果に対する評価結果の公表の徹底及び不満の場合の相談窓口の設定（労使および第三者機関）
- ・ サービス残業をなくすため、TIMES等による残業管理の徹底
- ・ 労働者の健康を守るため、勤務時間管理や予防検診・カウンセリングの充実

NEC懇談会としての「新人事待遇制度」導入にあたっての見解は「NEC懇談会のホームページ」に掲載

<http://www.eva.hi-ho.nec.jp/elincne>