

10月導入予定の「新人事処遇制度」は本当に「輝く個人」をつくれるか？

問題がいっぱいの「新人事処遇制度」

N E C 労組の定期中央大会議案書で、初めて「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であり、基本的に賛同できる」と丸飲みにしています。しかし、内容を見てみると、こんなに問題が・・・

透明で公平な評価はできる？

この制度では、上司の人事考課と事業部内の同一職群の組合員相対評価によって月収が決定されることとなります。評価の基になる「成果」は「仕事の難しさ×達成度」で表されますが、第一に「仕事の難しさ」は各人をどう比較できるのか？第2に右のように「成果」は、評価する上司によりどうにでもなることです。「プラクティスファイル」についても、それに達しているかどうかの評価も同様です。更に実際の「成果」は、個人ではなく、多くの人のチームワークであげられるものです。また業種・職種やその時期・タイミングにより成果・業績はあげられたり、あげられなかったりします。このように新制度では透明で公平な評価は期待できず、むしろ職場のモラルの低下を招く懸念があります。

「成果＝仕事の難しさ×達成度」というが
評価者により180度評価が異なる例

	甘い上司	辛い上司
仕事が容易だが達成度が高い場合	達成度に好感	× 仕事の難さを重視
仕事は難しいが達成度が低い場合	仕事の難しさに好感	× 達成度を重視

一番支出の多い中高年は生活破壊

現行制度では年齢に応じた生活費と一定連動してきましたが、新制度は「年功賃金」を解体するため、中高年の賃金は頭打ちとなり、住宅・教育ローンなどで一番支出が多い中高年の生活を破壊するものです。

青年層も生涯賃金の低下と見通せない生活設計

低賃金の「学卒初任給20万円」はそのままにして、多少中間部分を膨らまして「ミッドポイント」以降の賃金昇給カーブが寝かされるため、また、定年時の賃金が抑えられるため、年金や退職金が減少し、ほんの一部の「評価の高い」層を除いては、現在の青年も生涯賃金は大きな減収になることが予想されます。

際限ない競争により法違反の「長時間・過密労働」で健康破壊

「評価」とそれにより格差が増大する「成果賃金」で競争をあおられるため、長時間・過密労働が増え、その上、「サービス残業」が一層拡大し、健康破壊や過労死が増加することが目に見えています。

明るく
働きやすい
職場を

N O . 1 5 2000年7月
E L I C N E C

N E C 府中 明るく働きやすい職場をめざす会
(連絡先) 白石 (042-543-5842 TEL/FAX)
竹本 (042-553-8848 TEL/FAX)
益田 (042-364-6885 TEL/FAX)

導入を急がず、中身をもっと明らかにすべき

内容を明らかにすることが職場での検討の前提

特に「プラクティスファイルが根幹だ」といいながら、その該当職場での具体的内容が示されていません。また、現行と新制度案を比較して、個々人の賃金はどうなるのか不明確です。各職群、年齢ごとの今後の賃金比較が必要です。そして「会社提案の資料」だけで説明するのではなく、組合独自で現行制度と新制度案の「メリット、デメリット表」を作成し、組合員に客観的に判断できる材料を提供することが組合の務めではないでしょうか。

ねらいは、競争をあおり立て、人件費の抑制・削減で目先の利益を確保するもの

会社はなぜこんなに急いで賃金制度を変更しようとしているのでしょうか。

2年間前に「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月）から11.9%（99.3月）に減少しています。まさに「成果主義賃金」のねらいは、賃金の抑制・切り下げで人件費を削減することです。また、“成果によっては他の人より賃金上がる”という労働者間の競争をあおりたて、手っとり早く利益を確保しようとするものです。

長期的に見たら会社にとっても大問題

「プラクティスファイル」は「成果」につながる「うまいやり方」が評価されるため長期的な仕事や、地道な仕事は軽視され、目先の仕事の処理のうまい人、要領の良い人、上司受けの良い人が重用されるようになり、NECの将来にとって問題が大きい制度です。もっと内容を明らかにし、職場でよく討議し、どうするか決めるべきではないでしょうか。

サービス残業の摘発!! 労働省、電機各社に入る

労働省は四月、「フレックスタイム制の悪用」の疑いで大手電機メーカ22事業場に調査に入りました。その結果、6割にあたる13事業場で労働基準法違反があり、是正勧告を行いました。これらの多くがサービス残業が行われており、また、残業時間が自己申告制になっており、労働日ごとの始業終業時刻を使用者が把握していないことも問題にしています。

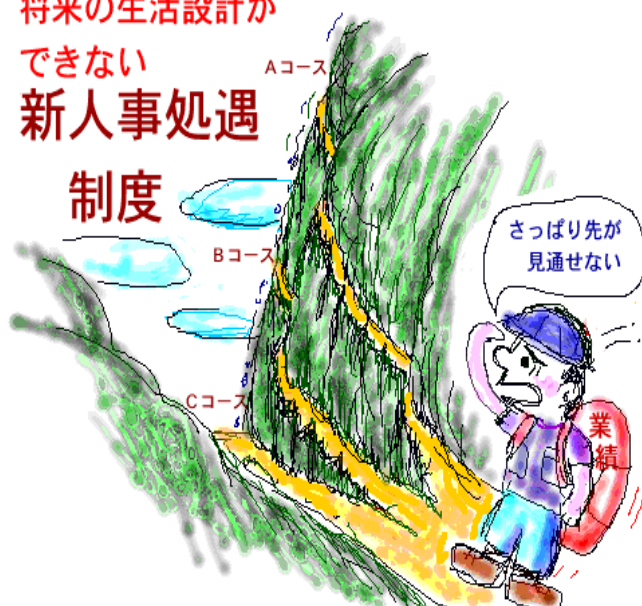
「vワーク」は、まさに労働省が問題にしている制度であり、サービス残業の禁止と勤務時間管理徹底が急務です。

将来の生活設計が

できない

新人事処遇

制度



<http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec>より