

## 現行制度が良いとは限りません！

# 協約・協定改訂交渉で、要求を解決しよう！

7月23日付の東京新聞に、成果主義賃金制度は正当に勤務評価されず、働く者の意欲をなくし、職場のコミュニケーションを破壊するという警鐘が社説として掲載されました。JR東海に、一昨年新たに導入された人事・賃金制度はまさにその典型です。「苦勞した者が報われる制度」とは名ばかりで、実際は、学歴重視・管理者優先の制度であり、総人件費の抑制以外の何ものでもありません。

また、制度の「主要な柱」として主任レポートが強要されています。グループによる協力体制で安全確保がされているにもかかわらず、主任レポート導入により仲間が監視し合い、人事評価の対象とされたのではたまったものではありません。人間関係は疑心暗鬼となり、まさに指摘されるように「職場のコミュニケーション」を破壊する事態となってしまいます。

私たちは、現行制度を良しとしているわけではありません。人事・賃金制度、専任社員制度など、現にある制度に反対し見直しを要求します。さらに職場環境、労働条件改善を要求をします。要求をドシドシあげましょう！

5 社説・発言 \*11版S 2008年(平成20年)7月23日(水曜日)

### 成果主義賃金

バブル経済崩壊後、企業が相次いで導入した業績・成果主義的賃金制度は正社員の働く意欲を低下させている。一〇〇八年版労働経済白書は指摘した。労働者を大切に経営に立ち戻らなければならない。

社員では業績・成果主義の拡大で賃金が抑えられたためである。とくに正社員では五十歳代の長期勤続者の意欲低下が目立つ。成果主義の導入で「賃金が低い」とか「評価が納得できない」「職場のコミュニケーションが円滑でない」などを不満としている。

### 働く意欲を損ねるな

もともと成果主義は業績への労働者一人一人の貢献度を反映した賃金を決めることで、仕事への意欲を高める手法である。ところが成果主義は結局のところ単なる人件費抑制に使われた。企業は利益を内部留保や株主配当、役員報酬などへ振り向け労働分配率を減らし続けた。これでは正社員でもやる気を失うだろう。

成果主義の問題点は昨年の白書でも「長期雇用の中で培われてきた経験や能力を正当に評価することが重要」と指摘していた。今年にはさらに「評価基準がばらばら」で「説明も不十分」と踏み込み、同制度は「必ずしも成功していない」と明記した。企業はしっかりと見直すべきだろう。もうひとつの課題は非正規社員の増大である。企業は国際競争力の強化に全力を挙げた。コスト削減は当然だが、人材投資まで減らしたことは失敗だ。白書が指摘する「長期雇用の重要性」を再確認すべき時期である。政府にも注文がある。行き過ぎた労働法の規制緩和を見直すことだ。パートと正社員との均衡待遇や日雇い派遣の原則禁止に続き、契約社員などの有期雇用にも適正な処遇をかける。中小企業に配慮しつつ「雇用の安定」つまり正社員化を推進することが重要である。

2008・7・23

社説