

「あるべき姿」は能力向上のための 目標ではなく「ノルマ」ではないか！

職場で「あるべき姿」と題した掲示が掲出されています。会社は、「人材のレベルアップ」を最重要課題として、そのために全ての社員は能力向上のために努力する必要があると位置付けて、「あるべき姿」を策定しています。

しかし、この「あるべき姿」は、名のごとく社員としてのあるべき姿＝最低限の「ノルマ」と成りかねません。

「あるべき姿」は、「各職階における理想的な姿」「上司の指導を通じて、個別具体的な目標を定め成果を確認していく」「全ての社員は、常に研鑽を深めプロフェッショナルとしての卓越した知識・技能等を身に付ける必要がある」などとされており、単なる目標ではないことは一目瞭然です。

さらに、「あるべき姿」は、7月から導入しようとしている「新しい人事・賃金制度」と一体のものです。「新しい人事・賃金制度」は、「より努力した者を報いる」ためとしていますが、「あるべき姿」が最低限の「ノルマ」となれば「ノルマ」を達成しなければ報われないこととなります。人事考課が悪くなり、昇格試験に合格できず、賃金が上がらなくなります。

JR東海労は、社員間の格差拡大・競争激化、会社への忠誠心を煽る「新しい人事・賃金制度」さらには「あるべき姿」には反対です。

「あるべき姿」が達成されれば、
人事考課が悪くなり、昇格試験に
合格できず、賃金が上がらない！