

1人の首切りも許さない

N 関労東 2008. 1 No17

東日本NTT関連合同労働組合

東京都千代田区岩本町2-17-4 米澤ビル1階 労働運動センター
TEL (03)5820-2070 FAX (03)5820-2080
E-mail info@n-kanrou.com http://www.n-kanrou.com

納得できない！ 不公正な評価制度

逃げの一手決め込む評価者

こんな説明では納得できない——D評価で12万円超の減額になった千葉県OS会社の法人営業部で働くAさんは、こういつて唇を噛みしめました。

「この職場で、D評価が集中したのは06年冬のボーナスのとき。17人のうち4人、全体の23%がD評価になりました（通常D評価は10%以下）。このとき半期で70万円を売上げたAさんは、「なぜ、D評価になったのか」「評価基準は何か」など7項目の質問をメールで送信しました。

その後も面談などで質問しましたが、課長は上部に上げてあるからと、答えを引き延ばし4か月間もなしのつづででした。

挙句のはてには、4か月間放置した理由は、「上部(部長)のパソコンが壊れていて知らなかった」という言い訳には、あいた口がふさがりません(パソコンがダメなら電話でやり取りできるでしょう)。

また、同じ職場で売上額に関係しない人にはD評価はできていません。この点について質問すると、NTTは「評価は評価基準に基づいて正しくおこなっている」と決めたんだと、逃げの一手を決め込んでいます。



(ウラ面に続く)



団結こそ力 執行委員長 斎藤 隆靖

新年おめでどうございます。いま大企業は史上空前の利益を挙げていますが、労働者・勤労国民は90年代のリストラに始まり、95年の新自由主義の労働政策が打ち出されて以降、労働条件は急速に悪化しています。

N関労は資本の理不尽な仕打ちに対して怒り、団結して闘おうと訴えます。差別するな契約、派遣、パー

ト労働者・競争をあおる「成果主義賃金制度」・過労死を生む「長時間労働」・家族を引き裂く「単身赴任」・疲れ果てる「長距離通勤」・約束違反の「業務委託先の変更」・嫌がらせ、セクハラなどの「人権侵害」・諸々の「労働条件の低下」など、労働者が団結して闘わない限り改善は勝ち取れませ

「一人の首切りも許さない」をスローガンに、労働者の利益のためNTT等と闘いを続けます。ご支援をよろしくお願いします。

反対の声をよそに、「土休日営業」強行



12月18日早朝、NTT東日本コミュニケーション部門の社員70名が東日本本社に対して、「土休日営業」の撤回を申し入れ、抗議集会を行いました。

「土休日営業」については、各職場で大半の人が反対し、会社に納得いく説明を求めてきました。が、神奈川、千葉、埼玉の各センタにつき、東京センタ(千住、成増、多摩)も1月6日から強行実施されました。職場の声は次のとおりです。

●2連休・3連休で帰郷を楽しみに仕事を頑張っています。平日、一日休みで独身寮で何をしますか。

●遠距離通勤で家族との団欒も少なく、学校や地域の行事は家族に負担がかかっています。土休日に何とかコミュニケーションを図ってききましたが、それも成り立ちません。

●休日に訪問販売はお客様の反感をかうばかり、メリットは感じない。金融機関は不招請勧誘をやめている。

●国民の休日、3連休が一年に一度もないのはどう考えても差別です。

また会社は、「祝日休暇は真にやむえない理由が必要」「代休は土日はだめ」ともいっており、改善を求めていきます。

成果主義は欠陥製品



(表面より)

サシ加減で決まる評価

同僚のBさんの場合は、06年6月のときに半期で年間販売額を突破しトップクラスの成績にもかかわらずC評価。06年12月のときは売上額80万円でD評価。07年6月にはモチベーションが落ちて売上額がわずかに8万円にもかかわらずC評価と、まったく支離滅裂な評価です。

もちろん、この職場の評価だけが異常

「ボーナスは必ずC評価で、総合評価が初めてB評価。理由は、みんなの意見を職場に反映しているからと、まったく意味不明」(某113コールセンター)。

「ボーナスでは必ずSAかA評価の人が総合評価は毎回C評

働く前から半数は低い評価

成果主義賃金制度とは、NTTの特別手当の評価の分布率が公表されているとおり、どんなに努力を重ねて業績をあげようが仕事をすまへから、約半数は平均以下(C評価以下)の低い評価しか受けられない仕組み(相對評価)になっています。

06年8月、経済産業省は「人材マネジメントに関する研究会」の報告書で、①現在の成果主義は、導入の契機がコストの削減にあり、働く人の意欲や納得感をそぐなど構造的な欠

代行返上益は三千四百億円

成果主義導入前は、ボーナスをはじめとする特別手当は年間約6か月間ありました。成果主義導入がコストの削減にあつたことは明らかです。

令遵守や企業倫理を掲げる企業の評価制度としては信じがたいほどの無軌道ぶりが目立ちます。

しかし、賃金原資に一定枠があり、働く前から約半数は平均以下の低い評価という絶対的な条件がある以上は、成果主義は修復できない制度上の欠陥をかかえていると言わざるを得ません。

NTTグループの派遣や契約社員として働いてきました。数ヶ月前から、上長より早く辞めろといわんばかりの嫌がらせを受けてきました。

もし、N関労に出会わなければ、こうした理不尽な扱いを受けても、おそらく生活をするためにあきらめ、他の仕事をしながら派遣社員同士の話のなかで前の職場でこんな嫌なことがあつてね、というくらいで終わりにしていたと思います。そして、私と同じような

新入組合員の手記

人間らしく働きたい



思いをしている非正規雇用の方は、想像がつかないくらいたくさんいると思います。現に、以前の職場では上長が気に入らないと、一週間足らずで辞めさせられた派遣の方もいました。

もし私が地方から上京してきて東京で1人暮らしをしていて、このようなことになったら、ネットカフェ難民

に、いたたまれなさを感ずります。同世代の人たちが、そうした思いをしなくてすむよう、安心して自活できる環境をつくってほしいと思います。

(栗原 加奈子)

評価制度などのご意見や労働相談のご連絡をお待ちしています
 info@n-kanrou.com
 FAX : 03-5820-2080
 TEL : 03-6806-0255



11月24〜25日、N関労は草津温泉へ旅行をしました。草津温泉は古くは將軍吉宗公が草津の湯を江戸城に運ばせ入られたと伝えられていくに、お肌がつるつるになり女性にはウレシイ温泉です。

天候にめぐまれ、湯もみの見学や白根山から関東平野が一望できる景色はなかなかのものでした。

草津温泉旅行