

文書開示のない評価では 透明性、納得性は得られない

昨年12月に会社から提案された「成果業績重視の処遇体系の見直し」については、これまで3回の団体交渉を積み重ねてきました。

今号では9月1日に行なわれた対西本社交渉の様子を報告します。(文責は当労組)

【8月1日回答分】

1 年齢賃金の原資配分

組合) 年齢賃金の原資の1/4を成果加算に配分するのであれば、成果加算反映標準額にA,B,Cだけでなく、Dにも配分しないと年齢賃金を反映とならない。

会社) ノーマルレンジの上限額は36850円引き上げとなり、配分している。成果加算反映標準額のD評価にも配分するとすると降給のしくみができない。

組合) 総体として原資を移行するのか。

会社) そうです。

組合) 反映表は提示するのか。

会社) 提示します。

2 成果加算における昇給・降給の仕組み

会社) プレミアムAレンジではB評価で維持、C、D評価で降給。プレミアムBレンジではC評価で維持、D評価で降給。ノーマルレンジはD評価で降給にする。

組合) プレミアムA、Bの上限額及びD評価の降給額の提示はいつ提示できるのか。

会社) NTT西日本だけの問題でなくグループ8社全体のプラットフォームになるので、金額の提示については時間をいただきたい。

なお、AとB、BとC等の間差は現行と同額程度になるが、これもまだ金額は提示できない。組合) 育児・介護休職また病休の評価はどうなるのか。

会社) 育児・介護休職については今までは「評価なし」となりD評価もあったが今後は降給は無い。病休については精神的疾病であれば給与の80%支給など、これまでも配慮している。育児・介護と区別している。D評価もありうる。5級から3級は降給はない。2級以上が降給の対象となる。

3 最長在級年数廃止に伴う昇給年数の開示

組合) B評価の昇格年数は？

会社) AとCの昇格年数の中間ということになる。

組合) 大学院修了者の入社も増えてきたが。

会社) 大学院修了については一般資格3級より格付けする。

4 年収の変動幅

組合) 会社はAとCの年収の差で15%としているが、なぜ、AとDの年収の差額を提示しないのか。実際にD評価があるではないか。

会社) 15%はAとC間の差で40歳を対象にし

今号の紙面

1～3ページ 対西本社交渉記録

4ページ 主張 成果主義はどこから来て、どこへいくのか？

たもので50歳では金額が大きくなるがパーセントは低くなることも考えられる。Dとの差は出さない。

組合)賃金は生活費であり、D評価となって破壊的な賃金となる場合には認められない。

前回の交渉でD評価は2~3%という回答であったが、兵庫支店の満了型職場では1/3もD評価がでている。A~Dの変動幅も出すべきだ。

会社)数字の算定は可能と思うが、極端な格差は付かない。成果業績重視であり、外資会社のような成果主義でない。

組合)A~Dまでの分布率はどうなっているのか。透明性が必要。職場に示さないと社員は納得しない。

会社)分布率は社員に対してオープンにしている。

組合)それがわからなければ評価の透明性がないではないか。一番大切なところだ。また、分布の単位はどうなっているのか。

会社)組合主張は受け止めるが公表はしない。単位は兵庫支店等の単位となる。

組合)評価の透明性の根拠はなにか。今後はプロ野球の年俸交渉と同様に評価の具体的な項目等を明確にし、文書で提出すべきではないか。またそのような納得性が得られなければモチベーションは下がる。成果賃金とは交渉によって賃金を決めることだ。

会社)納得性がなければモチベーションが下がるのはそのとおりだ。しかし、上司と文書でのやり取りは殺伐としたものになる。文書でなくてもチャレンジシートで面談をやってくれればいい。

組合)上司との文書のやり取りが殺伐となると言うが、実際D評価が出されるではないか。成果賃金自体がすでに殺伐としたものだ。

プロ野球と違うのは一方的に評価をやっている。最後には「総合的に勘案」ということばで終わる。今回の提案は降給のあるなかでの制度だ。最低限分布率を明らかにすべきだ。各部門の分布率も開示すべきだ。

会社)一方的にはやっていない。一定の透明性が必要というのは受け止めます。分布率の開示は検討します。各支店の分布率は本社は管理しない。

5 暫定調整の仕組み

組合)暫定調整は残るのか。

会社)残ります。昇給分を相殺しない仕組みとしますがプレミアムレンジの上限に対しては相殺します。

6 扶養手当

会社)子供を重視した扶養手当を検討しており、基準内賃金から除く。

組合)扶養手当原資総額は維持するのか?

会社)検討中です。

組合)配偶者も子供も同額か?

会社)すべて検討中である。

組合)同居老人も含めると考えてよいか。

会社)少子高齢化としている。

7 基準内賃金の構成

組合)扶養手当は残すとなったが、なぜ、基準内賃金より外すのか。かえって地域加算手当の方が成果と結びつかないのではないか。

会社)扶養手当は現行の配偶者重視から少子化、高齢化を考慮した。扶養手当は当初廃止の方向で検討していたものであり、成果主義賃金とは結びつかないと考えている。

地域加算手当は都市手当として物価差に配慮したものから意味合いが変わってきている。インセンティブと考えている。

組合)大阪市と堺、神戸とどう違うのか?

会社)大阪に来てください、ということです。

組合)手当が付くと思えば大阪支店への配転に応じた者が堺や茨木に配置され、手当がつかないのは矛盾ではないか?

会社)手当がつくから、という勧誘はしていない。

組合)受け止めるほうは手当がつくと思っている。

会社)心情的にはわかるが。

【8月23日回答分】

1 年齢賃金廃止に伴う資格賃金への原資配分

会社)18歳時の年齢賃金の1/2にあたる22800円を資格賃金へ配分する。

組合)すべての年齢において一律か?

会社)そうです。

2 新制度への移行

会社)職責手当は、移行分の4000円を差し

引いた分を残す。

移行にあたっては現行賃金を維持することとする。まず新資格賃金を決める。その調整として成果手当額を決め、残った額が新成果加算となる。

組合)それはおかしい。切替時の総額は変わらないというが、この新成果賃金への移行の趣旨としても、まず、新成果加算を決定し、成果手当で調整するものではないか。

会社)成果手当は各社によって今後、違ってくることになり一年間は同一の切り替えテーブルで行きたい。そうしないとバラバラになってくる。

組合)現在、成果手当はAからDまで同一格差だが？

会社)新成果手当も同額での差となると考えている。

3 新規採用・中途採用の採用給決定の考え方

組合)中途採用者の賃金は個別に決定するとは？

会社)年齢や必要性を勘案して現在も個別に決定している。学歴や雇用歴を見て個別に格付けする。

4 年収差の算定方法

会社)18歳採用で40歳までC評価で来た人が、総合評価・特別手当の評価共に1年間Aの人とCの人の年収格差を15%にする。

組合)50歳では年収差はどうなるのか？

会社)制度設計思想によって違うので一概に言えない。

5 特別手当について

組合)特別手当についてはいままでは何ヶ月という形での支払いだが、どうなるのか？

会社)率でいくのか、額でいくのか、要求のされ方にもよる。まだ決まっていない。

6 評価の透明性、納得性について

組合)評価の納得性、透明性について、今までのように「総合的に勘案して」というような抽象的な表現では到底社員の納得は得られない。文書で提示すべきと考えている。

会社)文書は考えていない。期首や期末の面談でしっかりやる。

組合)面談はこれからは事実上年俸交渉になる。文書でやりとりすべきだ。

会社)社員と交渉して賃金を決めるとは考えていない。

組合)透明性ということ考えたとき評価点やマイナス点を文書ではっきり示さないと納得は得られない。

会社)仕事でどうがんばったかで評価は決まり、上司との面談で納得しあう。納得性をあわせるのは永遠のテーマだ。

組合)新成果主義賃金になると職場が殺伐とする。会社)殺伐としているかは、本人の主観による。

文書で出しても納得できない人もいる。チャレンジシートで文書のやり取りをしている。

組合)評価の内容を文書で行うことは要求しておきます。

7 移行時期など

組合)この見直しはいつから実施するのか、各労組との合意の上実施するのか。

会社)見直しの時期は未定である。各労組と合意できるように努力したい。

社宅使用料の改定通知について

組合)社宅使用料の「傾斜使用料の調整」(3年ごとに1.4倍)については当初、持ち家を支援するために作られた制度ではないのか。会社都合により本人の同意なしに配転された者に適用するのは理屈が通らない。単身赴任者の入居は対象外とすべきである。

会社)利用者負担の考え方。現在でも負担を低減している状態。わりきれない、というのは分かります。

個人情報保護関連「誓約書」問題について

組合)経済産業省のいう、契約書としてなぜ取らないのか。

会社)まず、処分ありきではない。誓約書は契約書と抵触しない。みんなが守るという自戒をもつこと。だから社長も含めて取り組んでいる。

組合)現在、労働協約および就業規則では「通信の秘密」についてどのように文章化されているのか。

会社)就業規則には罰則規定がある。労働協約の中のことは調べないと判らない。別途調べて回答します。

(以上)

主張

成果主義はどこから来て、どこへ行くのか？

昨年12月、NTTは「成果業績重視の処遇体系の見直し」と称して各労働組合に、年功的要素を完全に廃する、さらなる成果主義賃金への「見直し」(当労働組合は改悪と考える)を提案してきて以降、ここにいたるまで5回の提案を積み重ねてきました。

当労働組合はこの成果主義賃金は当初から「モチベーションの向上」どころか、企業を根本的に荒廃させる究極の(最悪の!)賃金改悪であると、団体交渉においても主張してきました。現在でも、いろいろ美辞麗句は並べるが最後には課長の「総合的判断です」という根拠をはっきりしない「判断」でD評価を乱発しています。とくに「構造改革」と称したNTT11万人リストラに、抵抗してNTTに残った社員を集めた職場では顕著です。

アメリカ生まれの成果主義

では、そもそも成果主義なるシステムはどこで生まれ育ったのでしょうか。それは言うまでもなくアメリカ合衆国です。シリコンバレーです。そこでのIT企業で働く社員は成果主義のもとで猛烈に働き、がっばり稼いで30歳代で退職し、稼いだ資金で起業します。または40歳台からのゆとりある生活を楽しみます。つまり40歳以降まで働いている人はシリコンバレーでは例外です。シリコンバレーにあるスタンフォード大学では起業のためのセミナーが有り、大学自体が起業を支援、援助しているのです。そういう風土であるなら成果主義も判ります。

成果主義は日本には合わない

シリコンバレーで猛烈に働く社員をみて、「こりゃいい。ぜひうちの企業でも取り入れよう」と飛びつき、そして破綻したのがF社です。もともと企業風土が違い、生活習慣の違う日本に成果主義賃金を取り入れること自体がナンセンスなのです。一旦就職すれば真面目に定年まで働き、チームでよりよい仕事をし、企業や社会に貢献することを美德とする日本には(いや世界の大多数の国には)合わないシステムなのです。

4年前、「成果業績重視の処遇体系」を取り入れてから、はたしてモチベーションは上がったのでしょうか、会社の業績はあがったのでしょうか。11万人リストラをやりましたから利益は大きくなったのは確かですが、社員の働く意欲が向上したのでしょうか。相次ぐリストラで無理やり利益を生み出しているだけではないのでしょうか。

目的は賃金総額抑制

NTT西日本は昨年12月2日の提案において「見直し」の動機を、「収入の大きな減少を見込まざるを得ない厳しい状況であり」と正直に語っています。社員の働き度に応じて配分するという名目のもとで、一方で賃金総額自体を増やしますとは会社はけっして言いません、D評価やC評価の社員から生活費である賃金をぶったくり、それを分け前として無理やりAやBの社員をつくって再配分しているだけなのです。

今回の提案においても、Aレンジの人でもC評価をとれば「降給」になります。Aをとりつづければ賃金は上がらないのです。それを評価するのは「総合的に勘案して」と抽象的なことばで判断する上長なのです。

評価の文書開示を!!

当労働組合は、さらなる成果主義賃金について団体交渉の強化を図りながら、評価の根拠を文書で持って提示し、それをもって「賃金交渉」しようとして団体交渉で主張しています。つまりプロ野球の年俵交渉と同じです。プロ野球でも文書をもって正々堂々と交渉をしています。評価の透明性、納得性を徹底するなら、業績評価を文書でもって提示するのは当たり前です。

NTTグループで働く仲間の

闘いの砦、N関労に結集しよう!!