

主張 さらなる成果主義賃金

D評価は懲戒処分だ

アメとムチの賃金バージョン

教育熱心なあなたは子供にこう提案する。「成績が今より上がればその度合いに応じて小遣いを上げてやろう。それを聞いた子供の顔がみるみる明るくなる・・・「よし、もう少しがんばってみよう」・・・

子供に小さな決意が芽生えたとたん、あなたはもう一つの提案をする。「でも、成績が今より下がればその度合いにより小遣いも下げるからな。子供は複雑な気持ちになった。上がればいいのだけど、1ヵ月ギリギリの小遣いしか貰っていない。下がれば友達と遊びにも行けなくなる。プレッシャーが子供を襲う。

上記のような胃が痛くなるような提案がNTTからされ、この4月から実施されようとしている。「アメとムチ」の賃金バージョンとも言える「さらなる成果主義賃金」の導入である。果たしてこの賃金制度で社員のモチベーションは上がるのだろうか。特に若い人たちは大変である。昇級も評価によって大きく差がつく。一生身体にムチ打って働かなければならない。

さて、今回の成果主義賃金の大きな特徴は“D評価による降給”制度が取り入れられたことである。今までにも賃金を下げられることはあった。懲戒処分による賃金カットがそれにあたる。

D評価の減給は底なし沼

だが、懲戒処分による賃金カットは昇給の時期を延期(回復処置あり)するものであり、法

律上一定額を超えてはいけないことになっている。

しかし、今回のD評価での減額は底なし沼であり、生涯付きまとう。会社は「例えばD評価をとっても次回にB評価以上であれば1回分のD評価は回復する」と言うが・・・。

D評価そのものが懲罰を超えた懲罰となっている。

人は脅かしでは動かない

そもそも子供の成績が上がるのは勉強自体に興味を覚え、自分からやる気になったときではないだろうか。会社には社員全員が不安なく楽しく働き続けられる職場環境づくりが求められている。人は脅しでは自分自身から動かない・・・。

今号の紙面

- 1めん 主張「さらなる成果主義賃金」
D評価は懲戒処分だ
- 2～3めん 対西本社団体交渉記録
(2006.1.11)
・成果主義賃金・西日本の新たな業務運営体制、など
- 3めん 替え歌「春闘があるさ」
- 4めん 働くあなたの地域ユニオン
・神戸ワーカーズユニオン
・武庫川ユニオン

対西本社団体交渉記録

2006.1.11

(文責は当労組)

・成果業績重視の処遇体系の見直し

1. 成果加算について

組合：プレミアムレンジの上限設定で「定年年齢までの概ね10年間の昇給を可能とする」とあるが、50歳での雇用形態選択制度を廃止するのか？50歳以上は大半が退職再雇用者だが。

会社：たまたまだ。C評価では18才から50才で上限となるが、早い人はもっと早く上限に達する。早く上限に達したものを救済するものであり退職再雇用を意識したものでない。

組合：D評価は絶対評価の意味は？

会社：上長の目で見ているから絶対評価となる。実際なっている。

組合：仕事の中身が違う担当者でどう目線合わせをするのか。

会社：一次評価者は目線合わせをし、結果が出た後での線引き後、支店長が相対評価をする。むずかしいが出来ると思う。業績を見比べた上で本人に返すことで納得するのではないかと思う。

組合：上長の主観的評価でしかない。マニュアルはあるのか。

会社：一応ある。

組合：チャレンジシートで評価がきまるのか。

会社：チャレンジシートを書いた、書かないで評価が決まることはない。評価の項目はチャレンジシートにはない。

組合：なんで決まるのか。

会社：量的、質的側面を見る。

組合：絶対評価とは何で決まるのか。

会社：上長の最終的な主観で評価している。

組合：絶対評価としての一時的評価者の基準を会社は掌握していないのか。

会社：していない。

組合：D評価は賃下げにおいて懲戒処分と同じではないか。

会社：意味合いが違う。

組合：賃金を下げるのは大変なこと。システム(成果賃金制度)があるからできるというものではない。日本的経営指針だとしてもD評価された社員の心を蝕むもので、みんなが働くようになるとは限らない。劇薬だという認識がNTTにあるのか。富士通と同じ二の前になる。

会社：聞いておく。他の会社とは違い、コストカット狙ったものではない。SA, A, Bは会社持ち出しとなる。

2. 成果手当について

組合：「期待し要求する程度を上回る」場合が上位評価(SA, A, B)と判断するが、評価基準は何か。

会社：上回るがB、著しく上回るがA、極めて上回るがSAとなる。また、各評価の分布率は絶対であり、相対評価は順番付けとなる。

組合：評価結果については、各タスク事に評価分布の開示が必要だと考えるが、会社として評価の納得性を得るためにどのような措置をとるのか。

会社：分布率は開示している。他には面談の徹底とフィードバック、上長と社員との対話、新規評価者への研修や部下が多い管理者に対する二次評価者研修の実施、3月には評価制度見直しのパンフレットの配布、高いパフォーマンスを発揮し、高い評価を受けている社員の働きざまや事例集をホームページで流す。

組合：評価の開示を文書でせよ。

会社：支社(上長)にゆだねている。上司と部下の親しい関係の間で文書はどうかと思う。

組合：今回の見直しにより扶養手当が減額になるものに対し、経過措置を考えていただきたい。

組合：労基法91条に懲戒処分が減給する時は1回の減額が一日分の半額を超え総額が一時金支払期の賃金総額の十分の一を越えてはならない。とあるがクリアしているか？

会社：法令はクリアしていると認識している。

・「指紋認証」について

組合：指紋をデータベース化していないという会社回答を理解するが、前段に当組合への説明なしに施策を実施しようとしたことについてどう考えるのか。

会社：交渉案件でないにしても事前説明があればよかったと思っている。

組合：指紋承認については少し時間をいただき、結果を伝える。

「NTT西日本グループの 新たな業務運営体制」について

組合：各ブロックに広域会社ができるが、退職再雇用者については県をまたがる配転は無いと理解してよいか。

会社：本人の希望以外にはない。

組合：設備広域会社と新地域会社はどこで分けるのか？

会社：俗に言う所内担当は設備形広域会社、所外は新地域会社となる。が実際にはブロックで区々であり、NW系設備運営担当で所外の人がいればそのまま広域会社へ移行することになる。

組合：カスタマリサーチサービスセンターのロケーションについては。

会社：現時点では大阪に2～3拠点とまでしか決まっていない。決まるのに3月まではかからないと思う。

組合：カスタマリサーチサービスセンターは満了型社員が主力か。

会社：何年続くのか分からないが、大規模な業務になる。満了型だけではない。

組合：営業窓口を開くと新聞報道があったが？

会社：NTTの発表記事でない。営業窓口の空スペースはあり開設の実態はあるが、昔の窓口と違いブロードバンド説明の窓口で地域の事情があり各県域でやっているものです。

表紙のことば・・・LALUZ

本紙の「LALUZ」とは、(ラ・ルース)と読みスペイン語で光、輝くといった意味です。

NTTグループの職場で働く労働者の未来が光り輝くものであるために、職場にたたかう労働組合を取り戻していこう、という意味が込められています。

春闘があるさ

(「明日があるさ」調で歌って下さい)

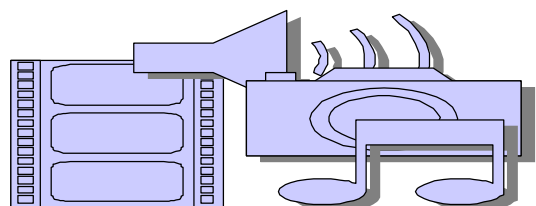
- | | |
|--|---|
| 1. あしたがあるさ
賃金カットの
腹を立てる
仲間がここにいる
(リフレイン)
あしたがある
あしたがあるさ | あすがある
あすがある
怒りを示す

あしたがある
あしたがある |
| 2. 会社を辞めた
会社に怒った
もう許せない
差別賃金を
(リフレイン)
あしたがある
あしたがあるさ | 人がいる
奴もいる
このリストラを

あしたがある |
| 3. ある日突然
どうして暮らしは
会社のため?
答えは春闘で
(リフレイン)
あしたがある
あしたがあるさ | 考えた
苦しいんだろう
資本のため?

あしたがある |
| 4. あしたがあるさ
若い僕らの
この闘いが
あしたを創るのさ
(リフレイン)
あしたがある
あしたがあるさ
(リフレイン)
あしたがある
あしたがあるさ | あすがある
夢つかむ
この闘いが

あしたがある
あしたがある |



ひろがれ!!働く、仲間のたすけ愛

神戸ワークースユニオン

今日からはひとりぼっちで悩まないで!!

誰でもひとりでも入れる地域ユニオンがあなたをサポートします。

T e l . 0 7 8 - 2 3 2 - 1 8 3 8

事務所：神戸市中央区雲井通1-1-1 ツイン雲井 215

はたらくあなたのセーフティネット

武庫川ユニオン

あなたのがんばりを仲間が支え、仲間のがんばりをあなたが支える。泣き寝入りをしないあなたの強い味方が地域ユニオンです。

T e l . 0 6 - 6 4 8 1 - 2 3 4 1

事務所：尼崎市東難波町4-8-13 尼崎市立労働センタ内