

成果主義とのたたかい 第1回 四国ブロック

誌上学習会を始めるにあたって

労働大学からハンドブック『成果主義とのたたかい』が、2014年7月に発行されました。私たちは、これを機会にこのハンドブックを利用して1年間をかけて「成果主義賃金制度の本質」を誌上学習会で、全国の仲間と討論したいと企画しました。

安倍内閣は、「世界で一番企業が活動しやすい国」にするため、労働者派遣法の改悪、さらに「時間賃金でなく、成果・評価主義賃金制度」に、そのうえ残業代ゼロにする制度「ホワイトカラーエグゼンプション」など労働法制の大改悪を進めようとしています。

私たちは、なんとしてもこの流れを止めなければなりません。

誌上学習討論は、四国ブロックの仲間を中心にして、資本の攻撃とその実態、それを許してしまう弱さ、原因を明らかにして、本来、賃金とは何か、どう成果主義、評価制度とたたかっていくのか、今日的課題を明らかにしていきます。

司会Ⅱ最初に、第一章「終身雇用・年功序列型賃金の崩壊」の前半をレポートしていただきます。

SさんⅡ項目ごとにポイント的にレポートします。

1 会社の門前で憲法が足踏み

いわゆる社会党・総評ブロックといわれた、戦後の民主主義勢力が解体されてから、労働組合の力が弱くなり、労働環境は日増しに悪化しています。

労働法制の改悪、それに続く労働者派遣法の全面緩和で、そのいきつくところが、「1日24時間、365日、死ぬまで働け」との暴言がまかり通るブラック企業の出現であり、多くの企業が、これに右へならえ、という状況が生み

◆みんなの学習講座

出されています。

日本国憲法では、「団結権・団体交渉権・団体行動権」の労働三権が保証され、「労働組合法・労働基準法・労働関係調整法」の労働三法で労働者の権利が守られています。しかし今日、「職場に憲法がない」という職場実態がつくられており、まさに、会社の門前で憲法が足踏み状態になっています。

2 資本のねらいは

労働者の団結破壊

「前門の虎、後門の狼の間で苦しむ労働者」と言われていますが、前門の虎とは会社のことです。会社は、利潤追求に奔走し、労働者の団結と抵抗を恐れ、日常的に労働者を競争と差別で追い立て、職場支配を強めています。「職場に社員はいても労働者はいない」という実態づくりです。

一方、職場労働条件を改善し、労働者、組合員の要求と権利を守るべき労

働組合が、会社側に組み込まれ、労資協調路線に走り組合員を守るどころか、会社と一体となり、がんばる労働者に圧力をかけています。このことをもって労働組合は、「後門の狼に成り下がった」と言われているのです。

3 自殺者がでてくるJR職場

国鉄の民営・分割の国策による合理化と国鉄労働組合への国家的な不当労働行為攻撃で職場はズタズタにされ、JRがスタートしました。これは、新自由主義政策に基づく総評解体と社会党解体への国家的組織攻撃の一貫でした。

それ以来JRの職場では、様々な問題、安全対策のサボ、人身事故や人間性否定の異常な労務管理がまかり通っています。結果、労働者の自己責任追求で、うつ病などの精神疾患を発症させ、自殺へと追いつめています。

JR福知山線脱線事故の原因も、国

土交通省の事故調査報告書でも「日勤教育は、ほとんど精神論」と断じて、「日勤教育等の管理方法が関与したと考えられる」と結論づけました。

自殺、メンタルヘルスの増加、異常な労務管理の背景には、激しい競争に組み込まれているJR労働者の姿が浮かび上がります。ましてや労働組合から「反合理化」闘争の方針が消え、「健全な労使関係の確立」へと傾斜している現状では、労働者は、個人解決と競争にさらされています。

4 私鉄の「企業分離・分社化」、

総額人件費の削減

時の政府から押しつけられた「ヤードステイック方式」とは、鉄道や電気事業の料金査定制度で、複数の事業者のコストを比較することで基準となる標準コストを算定し、料金を定める方式です。このことにより、運賃値上げができなくなった私鉄各社は、こぞつ

て新たな合理化の導入により、コストを下げ、競争力をつける経営方針に転換しました。

同時に「国際会計基準」への移行が迫られますが、このことによっても賃金や労働条件の改善が急激に進んできません。

私鉄各社は、電鉄、バス、不動産、流通部門などを主に、地域独占企業として事業展開していますが、まず電鉄本社からバス部門が分社化されました。分社化の狙いは、賃金・労働条件の改善です。雇用制度も、終身雇用から嘱託社員制度への転換をはかり賃金を大幅に削減しました。登用試験制度や再雇用方式で総支給額をダウンさせています。

本来、労働組合が組合員の前面に立ち、会社の攻撃の盾になるべきですが、その任務を放棄しているために、あらゆる攻撃が直接組合員個人々人を襲い、問題があっても個人的解決に追い込まれています。

司会Ⅱ それでは第一章の討論に入っていきます。「成果主義」と聞いたときに、皆さんそれぞれイメージがあると思いますが、大手企業では既に内部矛盾によりこの成果主義による評価制度を止めている実態があるもの、またまだこの評価制度が企業では主流となつていきます。この第一章ではJRと私鉄職場の実態が出されています。

職場に憲法がない

HさんⅡ 労働組合の弱体化により労働環境が悪化し、どの企業もブラック企業化しています。ある企業では、地元で雇用されながらも、遠方の営業所勤務で、遠距離通勤を余儀なくされ、残業も多く、夜遅く帰ってきて寝たらすぐ出勤という処遇をされ、退職する若者も少なくないとのこと。このように職場に憲法がないという実態が常態化しています。

SさんⅡ 労働者の働かされ方で、非正規労働者の怒りの声を紹介すると、

「あるゆうメイトが役職者に職場の問題について意見を言ったとき、『たかがゆうメイトにそんなこと言う資格はない』と。資格とは何でしょうか。またあるゆうメイトは『やれと言われたことをやればいいんだ』と言われたそうです。ゆうメイトは『奴隷』なのか』これが現場労働者の怒りの声です。まさにブラック企業です。

MさんⅡ 職場に憲法がないという実態は、特に契約社員の実態に感じることが出来ます。契約社員の雇用は6カ月更新ですが、更新の際の継続雇用の判断は、仕事の過程などを一切無視して、「管理者の言うことを聞いているか聞いていないか」が優先されています。YさんⅡ 毎月のように母の日、父の日、こどもの日、敬老の日など年中イベントがあるに加えて、ふるさと会という会員制商品やお米などの自爆営業もしている。契約社員は「もう私たちはゴミ扱いや」と言うほどまで追い込まれています。支店と集配センター

◆みんなの学習講座



学習に取り組む仲間-1

でも差があり、そのなかでも正社員と契約社員で差をつけて、さらにその上に4月から成果主義の評価制度を導入して差をつけている。二重にも三重にも差をつけて競争させられているなかで働かされています。

労働者をバカにするな

YさんⅡ先日テレビで郵便局の実態が放送されていましたが、会社は自分たちをモノやゴミのように扱っている。人間として扱わないと女性が話していました。

司会Ⅱ今郵便局のCMが流れています。タレントの松本人志がバカまじめとして売り出していますけども、郵便局では半分が正規職員、半分が非正規職員として低賃金で働かされている実態のなかで、一方では高いギャラでタレントを使ってCMしていますね。

HさんⅡ大体そのバカまじめっていうキャッチコピー自体が労働者をばかにしてないですか。労働者は本来真面目に働くし、普通のことですが、がんばっている労働者に対してバカまじめっていうのは、会社自体が労働者をばかにしているように感じます。

SさんⅡ上司の「たかがゆうメイト・・・」という言葉に象徴されているように、お前たちは黙って耐えろという、労働者として人として認めてないという実態がまさにそれですね。

司会Ⅱ法令違反の実態、職場の状況が多々出されました。特に自殺者が出ているJR職場の実態から、会社からの労働者に対する人間性の否定によって

何らかの影響が個々人に出てきていると思います。

日勤教育は精神論

KさんⅡ郵政では依然JRで明るみになった日勤教育が行われています。私が受けたのはパワーアップ研修というものです。人事評価結果（フリードバックスシート）により、いくつかの項目について自己評価をしたものに、会社の評価による得点がつけられるというものです。

司会Ⅱ業績評価として、お客様サービスという項目があり、それをKさんは自己評価として◎・○・△のうち普通という○を選んでいきます。しかし、評価者は△として最低ランクの0点をつけました。

KさんⅡ200点満点中、70点以下の評価を2年連続で受けると研修対象に、3年連続で役職を外され、基本給が下がることになりました。私の3年目の評価ですが、2月に起こした人身事

故の影響もあって3年連続の70点以下での減給となり、基本給が5万円ぐらいい下がりました。

司会 II 年間60万円以上ですか。恐ろしいですね。

Sさん II テキストにJRの例が出ていましたが、「日勤教育についてはほとんど精神論である」という国土交通省の見解があるように、郵政の実態もよく似ていますね。結局命令に従って一生懸命やりなさいと、それ以外にあなただの生きる道はありませんということ突き付けているようなもので、その行き着くところは「やる気があるのか！」という精神論になるのです。

Aさん II 何で自分には、管理者は日勤教育のことも言っていないのだらう。Kさんよりも出来が悪かったと思うが。

Kさん II でもAさんは結果的に再雇用を拒否されていますね。郵政では再雇用の基準も、最後の2年間ぐらいいの評価が80点ぐらいいないとされないとな

っていたと思います。

司会 II いつも査定にビクビクしながら仕事をしたり、ミスや査定によって先ほどのような訓練をされたりという職場が当たり前になっているなかで、自殺者や精神疾患に陥る者も増えている現状があります。

競争と差別で健康破壊

Mさん II 私の職場では、みんな何らかの病気を持つていたり、うつ病になったりする人が多い状況があります。JR職場は部下が結果を出さないと、「あいつのおかげで迷惑かけられてい」など陰口を言われることもあるので、職場にいたくないという思いになることも少なくありません。

Yさん II 郵政職場はやはり年賀はがきですが、五人組のようにチームで管理されるので、誰かができていないとみんなに迷惑をかけるようになります。Yさん II 年賀はがき発売日に金券ショップに並んでいる実態がありますね。

Sさん II 高松中央郵便局のすぐ隣が金券ショップです。発売日には既に年賀はがきが定価より安く販売されています。

Kさん II この前7月から契約社員になった方に聞きましたが、全員が1年目からノルマを持たされているという現状です。10月が雇用の切り替えの時期ですので、継続雇用とともにそれを課せられて気が重いと書いていました。

労働組合の存在感を

Sさん II 資本は、たまたかう労働組合が嫌いだということ。私たちの組合の掲示板は地下の通路にある。通路といっても緊急避難出口の緑色の看板の僅かな明かりしかないところにある。一方多数組合の掲示板は大きくてしっかりと明かりが当たっています。

司会 II 今日では、労資協調路線により、法令違反について労働組合がその問題に対して取り組まない、問題にしない状況が生まれてきています。

◆みんなの学習講座



学習に取り組む仲間-2

YnさんⅡ新入組合員に対して労働三権とは何なのかをしつかりと教えていく。それは資本を規制するものであるけれども、それを実際に職場で活かしていくためには労働者が自覚し、団結してたたかうことなしには、いくらそれが憲法で規定されていても絵に描いた餅に過ぎず、今日のように押し込められてしまう。

HさんⅡ本当に上手い具合に計算されていて、当局の管理が強化されればされるほど、周りの人と関わりを持ちたくない、自分自身が周りの人よりもいかに結果を出すかというところに追い込まれるし、さらにチームを組まされていることで、仲間内での監視もされているため、さらに競争の強化がなされるという状態ですね。

司会Ⅱ自治体職場ではどうですか。まだ民間に比べればゆるやかな評価制度ですが、それでもうつ病などで長期休暇に陥る者も多く出てきていますが。

KrさんⅡ評価制度自体については、この前試行されたばかり。まだ賃金や人事に反映はされておらず、自己評価をして、人材育成につなげていくことを労使で協議しています。しかし職場では退職者の不補充で人がどんどん減らされて、一人当たりの業務量が増えることで労働強化が進んでいます。

司会Ⅱ三好市職では、労働組合のたたかいのなかで労使での確認により、そ

の結果を賃金や人事に反映させないとされています。しかし評価制度自体は導入されているわけですから、危機感としては労働者側が持つておかななくてはならないと思います。

YnさんⅡ三好市職ではまだ、組合員の前に労働組合というものが当局に向かって立ちはだかってくれているので、直接に当局対職員個人への攻撃はされないという面がありますね。

SさんⅡ不十分であっても、当局からの攻撃を何とか歯止めをしようという組合はいいが、大半の組合は会社と同じ立場で一緒に合理化をやっている現状があります。同じ労働組合と言ってもそこに大きな違いがあります。

司会Ⅱここでは保安のサボで利用者にも影響が出てきている状況が書かれていましたが、労働者だけでなく利用者の生命までもが危険にさらされている状況がづくり出されています。

次回は、第一章の後半を討論し、学習します。