

成果主義とのたたかい

第6回

四国ブロック

なくとも刑事制裁を科するのが当然」とし

競争と差別の職場支配

第三章 成果主義、評価制度の導入（後半）

司会|| 郵政職場からのレポートをお願いします。

Tnさん|| 少し歴史的な報告になります。

3 郵政グループの

「新人事・給与制度」導入

労資協調路線への転換

郵政関係労働者の組合である全通信労働組合は、「権利の全通」と言われた頃、職場闘争を基軸に、非常勤本務化闘争や電通合理化反対闘争、日曜配達廃止や労

務政策変更闘争などあらゆるたたかいを

すすめてきました。全通は72年の全国

大会で、当面の職場闘争の進め方として

「企1号」(※1)、翌73年に「企2

号」(※2)により長期抵抗大衆路線を

提起し、75年秋にはスト権ストを行いました。

ました。

このたたかう方針を転換させ、労資協

調路線へと導くことが当時の郵政省の大

きな課題でした。例えば77年に、58年

3月名古屋中央郵便局で2時間の時間内

集会を行ったことに対し、「争議行為の

一律禁止は合憲、公労法に刑事罰規定が

て反動判決(名古屋中郵事件)が出され
ました。

これを受け全通本部は、「指令17

号」により、78国民春闘決戦統一スト

の直前回避をしました。当然下部組織か

らは反発が高まり、それを返す形で78

年12月、反マル生越年闘争が提起され、

郵政省の不当労働行為の根絶を求めて年

賀はがきを8000万通滞留させました。

これに対し郵政省は79年4月28日、

東京を中心に解雇免職61人を含む81

83人の大量処分を断行、いわゆる

◆みんなの学習講座



全通4・28反処分闘争勝利! 報告集会 (2007)

「4・28」処分です。青年部役員や分
会役員と、真面目な若い組合員が狙い撃
ちにされました。

それを解決する名目で結ばれた
「10・28確認」を機に全通は、「実損
回復」と抱き合わせる形で評価制度であ
る「特別昇給制度」を受け入れ、82年

※1 職場闘争の進め方

2 反合理化闘争を闘うために

には「30年総括」の名の下に制度・政
策闘争へと路線変更したのです。

その後07年10月に郵政民営・分割が
実施され、元全通のJPUと第二組合の
全郵政が組織統合してJPU労組が同時に
スタートしました。

JPU労組は直ちに「頑張ったものが報
われる」人事・給与制度を労働組合の側
から求め、会社から提案されたものが
「新人事・給与制度」です。

「新人事・給与制度」のねらい

導入された「新人事・給与制度」のね
らいは、年功序列型賃金制度をつぶし、
人事評価によって賃金・一時金・退職金
等、全般において、従来よりも大幅に格
差をつけ、労働者間の競争と差別を激化
させ、搾取の強化を容易にさせることに
あります。

「新人事・給与制度」は、まず現在の
基本給を「役割基本給」8割と「役割成
果給」2割に分割します。その上で「役
割成果給」分の原資を役職に対応して配

分し、5段階評価によって支給額を増減
させる内容になっています。つまり基本
給は下がり、役職が変わらない限り賃金
支給額が上がることはないというもので
す。さらに一時金や退職金にも評価結果
が反映され、生涯において格差が拡大す
る制度になっています。

労働者意識への攻撃

司会II具体的な問題として、どうですか。
KさんIIチャレンジシートは、会社に協
力して生産性向上や効率化につながるこ
とを求められるのです。労働者のいう
と、自分たちや仲間の首をしめる結果に
なるわけです。

SさんII「権利の全通」といわれた組合
が、労資協調路線に変質していったのは
どうしてなのか、ということ。起点
となったのは、反マル生越年闘争です。

この後「4・28」処分、闘争を指導
した幹部が処分されず、現場の若い労働
者だけが処分されたのです。

司会II末端の組合員が処分をされたとい

うことは、その時点で当局と幹部は手を組んでいたということですか。

Sさん II 不当処分により裁判闘争をするのですが、その裁判を取り下げたら採用試験を全員に受けさせてやるというので、その条件をのんで受験をしたが、全員不合格にされたのです。もう確実にグレス。

司会 II 基本給という概念がだんだんなくなってきたですね。役割成果給部分がゼロだった場合では、8割しか支給されないということですか。

Tnさん II いや役割基本給がゼロということは、勤務評定も悪いということですから、その役割基本給部分も評価により査定を受け、AとB以外の評価を受けると、今より下がることになります。下げた分はAとBの評価を受けた者への原資として配分されます。

Sさん II 総額を取り合いする制度内容ですから、どんどん総額人件費を下げていくこともできます。

Tnさん II 14年4月から「新一般職」

という、限定社員のような雇用形態が導入されました。この社員は正規社員と非正規社員の間のような形ですが、いくら働いても基本給が月額最高20万5000円です。この形態の職員を増やしていけば総額人件費を減らすことになります。

Kさん II 今日は、私の12月分の業績手当明細というものを資料として持ってきました。新年度からはこの明細が給与明細と一緒に出されるようになりました。これまでの外務調整手当が廃止され、基本給を下げた分と外務調整手当分を合わせた原資を、業績手当に配分し直したのです。

Tnさん II 局によっても配分が違いますし、同局内でも集配部や郵便部などの部署ごと、さらに部署内でも班によって違いがあり、非常に複雑でわかりにくいものになっています。

職場民主主義が奪われる

司会 II 郵便局員の動きは随時携帯している端末で管理されているようですが。

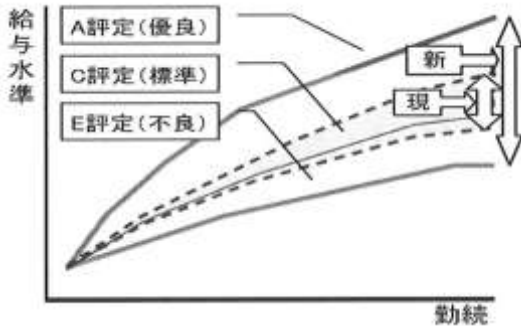
Sさん II 外務職員はみんな端末を持たされていますが、休憩時間が取れないのに、休憩しているように入力したりする。つまりデータ上は、健全な働き方になってしまい、本当の実態が見えなくなっています。

Hさん II 自己責任ということですね。目の届かない部分はどうやってわからない。そんな曖昧なことで評価がされていく。開き直りのような無責任な制度で、生活給が決められていくのは納得いきませんね。

司会 II NTTの実態でも字んのように、制度のめまぐるしい変化や、複雑化など、やられ方がすごく酷似していますね。ただ、ここまで複雑で理解したい制度の詳細な内容が把握できるのは、その職場にたまたか仲間がいるからに他ならないと思います。

Sさん II 「10・28確認」を結んだ途端に、それが正しいと言いだめたのです。それから労働者に対する攻撃は、すごく厳しくなりました。何度も聞くようにな

◆みんなの学習講座



郵政の「新人事・給与制度」により賃金格差が拡大する

った言葉は、「苦渋の決断」というのと「決まったことは守れ」でした。民主的に労働者の声を聞くことなく切り捨てて、勝手に決定してそう言うのです。まさに団結の押し付けです。

Yさん〓総評の「組織綱領草案」と同じですね。

Kさん〓私は、スト権ストの前年、74年に高卒で入職しました。ストライキを始めて経験したのが、スト権ストです。私の経験から言うと、少なからず、79年末の反マル生越年闘争の成果もあったのではないかと思います。

司会〓ここまで具体的な事例や歴史的な流れが中心の議論になりました。労働者が押し込まれ、賃金が下げられるという攻撃が、労資協調路線に転換されることでより厳しさを増し、労資一体でつくられてきたということでした。それでは、自治体職場のレポートをお願いします。

4 自治体では

人事評価制度導入

東京都が全国に先駆けて「能力・実績に基づく人事管理」を導入し、81年、86年、89年の給与表改正に合わせて級

別資格区分を改善、昇任試験制度による昇格制度を導入してきました。さらには、94年度に「業績評価の評定結果を踏まえる」改正で昇給に差を付け、級別職務分類表を改善、「わたり」を廃止し、一職一級制にします。

昇級に評価結果を反映する

一時金のうち勤勉手当の成績率に評定結果を反映することを実施し、05年人事院勧告で給与構造改革が勧告されました。①公務員給与に地場賃金を反映するための地域間配分の見直し②年功的な給与と上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換③勤務実績の給与への反映この3つを柱として能力・実績に伴う人事考課と試験制度を活用します。つまり、民間で導入されてきた成果主義賃金を自治体労働者へも適用し、人件費の抑制につなげるのが狙いです。06年4月、東京都以外の全ての道府県で、地域給与・給与制度の見直しが実施され、12年1月までに8割の都道府県で、新たに人事

評価制度が実施、施行されました。

総額人件費の抑制

国家公務員及び地方公務員の制度は、あらゆる合理化攻撃を受けています。査定昇給制度の導入で、役職につかなければ一定の昇給しかなく、かつ限度額で頭打ちになります。また財政難による独自の給与一律カットにより、年々基本賃金は下げられています。さらに最高評価を受け続けても、これまでの賃金水準に到達しないということが、制度の狙いを浮き彫りにしています。

職員の分断攻撃

行政職の特徴として、利益を目的としていないため、目に見える業績はない上に、業務内容や職種は多岐にわたり、その全てを把握、評価できるはずもありません。そのため、評価は偏りが出て、時間外勤務の状況や年休の取得状況、上司の命令を聞いているかどうかなどが基準とされるほか、業務においても、協力的

制は希薄になり、面倒な仕事はやらないなど、自分第一主義になります。

能力・実績主義賃金制度では、職場での協力的体制の希薄化や、個人解決が横行し、住民よりも上司の顔色を伺いながら、休みも取らず、サービス残業も行うなど、無理をしながら業務をこなし、結果のとも言えず、労働組合への結集が難しい状況が生まれています。

職場での競争を煽り、職員の孤立を生む評価制度は、まさにたたかう労働組合つぶしであり、これらの職場支配は官民を問わず全労働者にかけている攻撃といえます。

住民に目が向かない職場実態

司会 II 東京などでは早い段階から昇任試験など評価制度が導入されてきましたが、S市ではどうですか。

Hさん II 以前から管理職段階では評価制度が試行されていましたが、昨年一般職でも試行ということで、自己評価シートを書かされました。当初から協議や交渉

を繰り返すとともに、制度の構築に組合が関わりながら、給与には反映せず、人材育成を目的とする制度にしてみました。Kさん II かれこれ管理職への導入を含めると、5年ぐらいにはなります。M市では今年から管理職は実施、一般職は来年度から試行、さらに翌年度から本格実施の予定のようです。言えるのは、一人の評価者がまともに評価できる人数は、7人が限度だということです。でもやはり実感としてわかるのは、職場に労働組合があつて、それが一定歯止めになっているということです。

Oさん II 地域給というものが以前から導入されていますが、今回は新たにT県内でも3つの自治体のみ、地域手当が配分されることになりました。それ以外の自治体では、単に2%下げられるだけです。したがって、これまでのようなT県全体、もしくは県内8市のなかでも、地域手当の有り無しで、足並みが揃わず、分断されているような状況が生まれています。

◆みんなの学習講座

Hさん II この地域給・給与手当の見直しというのは、05年の人事院勧告で初めて出されました。当時は全国をブロックに分けて、それぞれの官民格差を算出し、一番差の付いていた東北ブロックの4・8%を全体の基準として減額し、民間賃金水準の高い自治体には、全体で引き下げた原資を地域手当として配分するというものです。

Ynさん II 東京はだいぶ前から導入されて、順を追って地方にも導入を進めてきたということですね。

公務職場への攻撃が

司会 II 東京は元々地方の公務員と比べても給与はだいぶ高いのですが、その分、職場に競争と分断がより強いられていますから、労働組合で団結するのは非常に難しいでしょうね。

Hさん II 自己評価シートも、書き方が難しいです。「協調性」で何ができたとか、「うぐん」て、なりますね。

Ksさん II まだS市での内容は、厳しい

自己管理が迫られていないので、何でも書けます。でも自己評価となると、みんな職員は真面目なので、自分が思っているよりも控えめに低い点数をつけます。

司会 II 分刻みで、各職場で一人ひとり、何の業務をどれだけやったというものをつけさせられました。任意だったため出さない職場もあって、最終的にはデータとして使えないということと終わりました。

Ksさん II その流れで出退勤の管理システムも導入されました。外部の目もあるので名目上導入するというところで、あくまで任意であるというので始まりました。しかし、結局任意だと言いつつも、管理をするということですよ。

Hさん II 結局のところ、その出退勤システムも、今は出勤簿と休暇取得簿、時間外勤務命令簿のペーパーレス化ということでシステムに組み込まれて、打刻も含め、やらざるを得ないものになってしまいました。

Ynさん II 全ては自治体の財政悪化から

くるものですか。

司会 II そうですね。一番大きな転機といえば、やはり小泉政権での三位一体の改革(※3)ですかね。

Hさん II 市町村職員の年収の公表も始まりました。現在は職員の年齢構成のバランスが逆三角形になっていることもあり、当然平均すれば600万円ぐらいになります。平均年齢も高いのですが、それを見せられると端的に金額だけを見て、バッシングするには格好のデータですね。

司会 II NTTが攻撃され、郵政がやられる、公務職場が今やられようとしている情勢によって攻撃の早い遅いはあるものの、公務職場が今やられようとしているわけです。私たちはこのままやられ続けるわけにはいきません。改めて人間らしく働き続け、生き続けられる賃金、労働条件を勝ち取るために、職場からたたかいの構築を行っていく必要があります。

※3 「国庫補助負担金の廃止・縮減」「税財源の移譲」「地方交付税の一体的な見直し」

次回から、4章に入ります。