

権利破壊のD評価を強行

病休取得を理由とした「業績評価」は 人権に対する冒とく

会社は、6月25日支給の夏期一時金において、多くの労働者に、権利破壊、生活破壊のD評価を強行しました。当労組でも加納副委員長にD評価。加納副委員長は早速直属上長に対して、D評価に至った理由の説明を求

めました。

その中で上長は、「病気休暇を取ったことにより業務が遅滞した」「当日朝の年休連絡が多い」等、制度として確立している権利取得を理由としました。

これに対して、当労組は業績評価制度そのものが労働者の権利取得に対する攻撃であり、権利破壊を狙っていると、下記のとおり抗議文及び要求書を本社に提出しました。

(裏面にドキュメントあり)

西日本NTT関連合同労働組合発第22号

平成14年6月26日

西日本電信電話株式会社 社長 浅田 和男 殿

西日本NTT関連合同労働組合 執行委員長 島本 保徳

抗議文及び要求書

会社は、平成14年の夏期特別手当の支払いにおいて、当労組の副執行委員長である加納功に対して、D評価を行った。

直属上長の説明では、「1ヶ月にわたる病休を取り、業務に支障がでた」、「当日の年休が多い」と、労働者の権利として確立している制度を利用したことを理由としてあげており、このことは労働者の権利を抑圧しようとするとてもない暴挙である。

また、「業務を改善する意気込みがない、手すきのとき何もしない」、「パソコンに向かって座っているが仕事をしているようには見えない」と、上長の指導不足を棚にあげて、主観的抽象的な、理由にならない理由をもって評価している。

このことは、「はじめにD評価ありき」としか思えず、わが組合に対する差別であるばかりでなく、当該労働者の仕事への意欲を奪うものであり、許せない仕打ちである。

よって、以下のとおり要求するので誠意ある回答をすること。

記

1. 加納副委員長のD評価を直ちに撤回すること。
2. 加納副委員長をD評価とした具体的根拠資料を開示すること。
3. 当件に対する具体的説明を求める。そのため会社は、早急に当労組との団体交渉に応ずること。
4. 会社は、D評価を出すことに伴う、職場への悪影響を考慮し、評価制度そのものの見直しを行うこと。特に病休取得を理由とした評価は人権に対する冒涇であり、ただちにやめること。

以上

はじめにD評価あり

会社が蒔いた種

6月24日、研修先の課長より賃金明細が手渡された。開いてビックリ、「な、な、なんと57万何がしの金額が書かれているではないか」。つまりD評価を下された訳である。即刻元の職場に電話を入れ、抗議と評価を下した理由を問い質した。課長いわく「研修が終わってから面談したい」と、いわれない評価を下された者の気持ちなど思いやりのかけらもない返答が電話口から返ってくる。話すほどに頭に血がのぼり「とにかく明日そちらに行くから説明してくれ」、「研修中だからムニャムニャ・・・」、「研修中であろうとなかろうとそっちが蒔いた種でしょう」等々のやりとりの末、姫路に戻り説明を受けることとなった。

病休・年休が評価の対象に

朝職場に出ると同僚たちは「アレ？研修終わったの？」、「いやいや・・・」。事の顛末を説明し、皆「ふ～ん」という感想をもらしていた。

別室にカクリして説明したい課長に対して私は「一点のかげりもない評価をくださったはず。正々堂々と説明できるはずだ」とあくまで職場で説明するよう要求し、打ち合わせコーナーで説明が行われる事に落ち着いた。

評価の期間は昨年10月から今年3月の間で、具体的な評価を下したのは今年4月までいた出向先の課長であること、そしてD評価に至った理由として、勤務状況は、日常業務に対する取り組み姿勢は、パソコンに向かって座っているが、本来の仕事をしている様には見えず、業務を改善する意気込みが見えない。病気休暇を取ったこと(4週間と1日)その間、業務が遅滞した。当日朝の年休連絡が多い。チャレンジシート、キャリアプランシートが未提出である、等々の理由であった。

これじゃ、病気でも休めない

これに対し、. についての私の主たる任務は何だったのか、「意気込みが見えない」とは具体的にどういふことなのか、保全業務で成果・業績をはかるものさしを示せ、. 病気休暇は制度として存在している以上、これを評価の対象にするのは制度そのものをつぶしてしまおうとすることだ。病休中に業務が遅滞したのは、病休であろうが長期の年休であろうが欠務が生じれば欠務補充なり作業調整を行うなりして遅滞ないようにするのは管理職の仕事だ。それこそD評価を管理者につけてやる。そして遅れた業務とは一体何をさすのか。生身の体、本来病休を申請したいところであるが休暇がある間は当日年休をとった。しかも労基法で認められた法廷日数内であり納得できない。チャレンジシート、キャリアプランシートについては事実と反することがある。

権利を破壊する評価制度

どれをとっても納得できるものではありません。まさに「はじめにD評価ありき」であり、あとから理由付けしたにすぎない事がわかります。A評価の原資を確保するためにD評価が存在するこの制度は、必然的にこのような理不尽な事を生み出す事になる。C評価でも1.9ヶ月と、2.0ヶ月に至らず下げられていることに怒りを禁じ得ません。うわさによれば「NTT労組の役員はAかBであるそう」と聞こえてきます。(K)

