

「年齢賃金廃止、扶養手当廃止」

NTT、賃金制度改悪案を提案 さらなる成果主義へー

12月2日、NTTは各労働組合に、「成果・業績重視の処遇体系の見直しについて」を提案しました。さらに同月13日にはその具体的な提案を行いました。(別記「会社提案の具体的内容」を参照)

それによると、
・年齢賃金を廃止し、成果加算と成果手当に(概ね1:3)配分する、

・扶養手当を廃止し、成果手当へ、暫定調整、
暫定加算を廃止し、成果加算へ組み込む、

・D評価になれば減給する、
・より高い業績をあげたものに対して報いるためにプレミアムレンジを設定する、というものです。(具体的には別記「会社提案の「見直し」の内容」のとおり)

この提案によると、「社員の成果の発揮度合いに応じて、これまで以上にメリハリを持って的確に報いることで、モチベーションとチャレンジ意欲を更に向上させ、ヒューマンパワーを最大限発揮する」として「見直し」の必要性を説いています。

これに対し当労働組合は同月17日、西本社に対して質問書(別記)を提出、そして同月21日にこの会社提案を解明するために、団体交渉を行いました。

昨日、対西本社と
団体交渉開催
(詳細は次号に)

会社への質問書

西N関労発第60号 2004年12月17日

西日本電信電話株式会社

代表取締役社長 森下 俊三 殿

西日本NTT関連労働組合

執行委員長 島本 保徳

「成果業績重視の処遇体系の見直し」 についての質問書

2004年12月2日および12月13日に貴社から提示された「成果業績重視の処遇体系の見直しについて」に関し、下記のとおり質問します。

なお、この質問に対する回答は、12月21日に予定している、当労働組合との団体交渉までに、文書でもって回答されることを求めます。

記

・適用範囲について

1. この「見直し」はNTT西日本独自のものなのか、そうでないならば適用範囲のグループ会社名を明らかにすること。

・基本的考え方について

1. 廃止する年齢賃金の配分について、なぜ新成果手当3:新成果加算1とするのか、根拠とする考え方を示すこと。
2. 12月2日付文書の2枚目 1.(2)成果加算の見直し における「具体的には」以下
(2ページへ)

(1ページから)

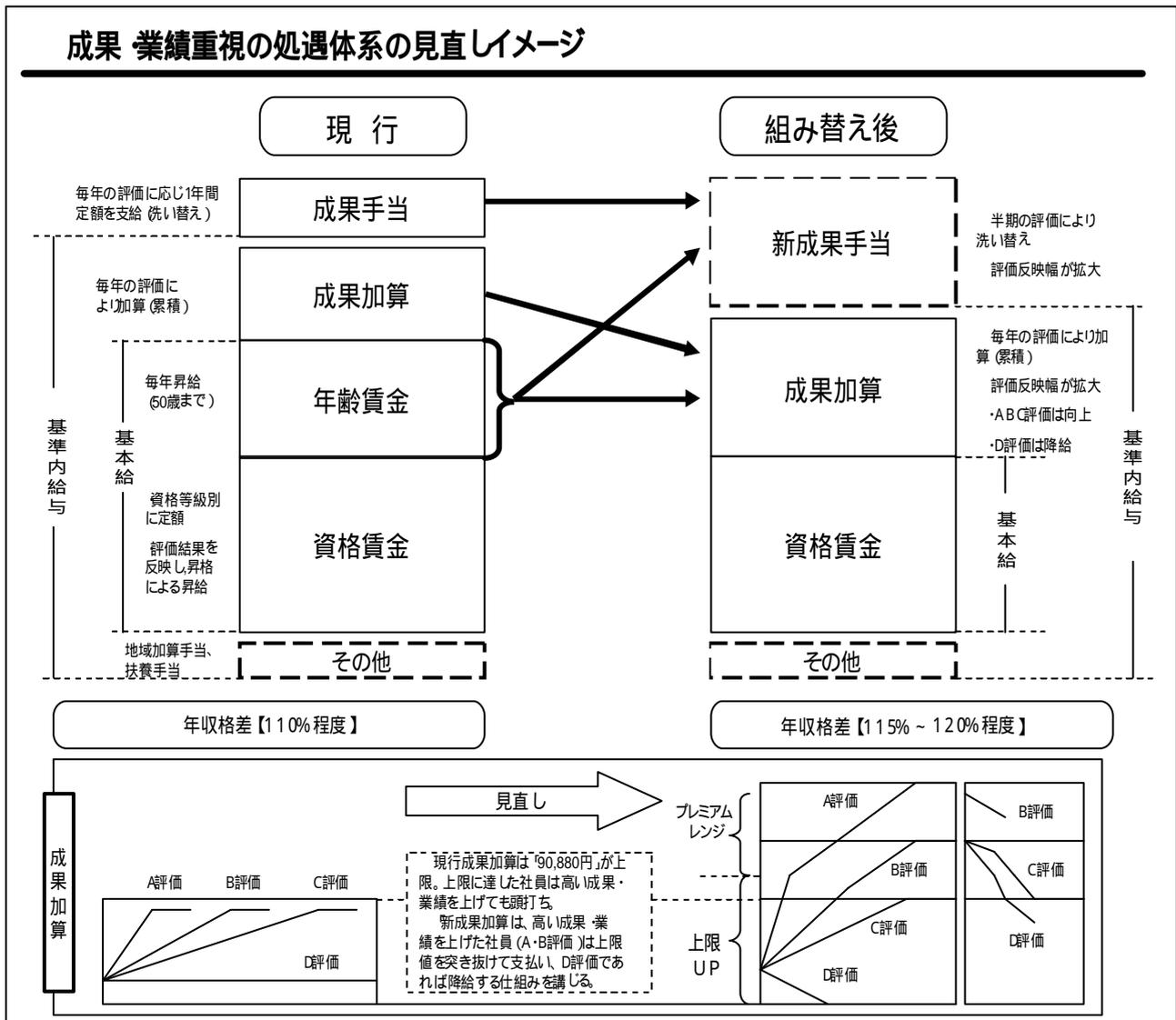
の記述が何を意味するか理解できないので、「プレミアムレンジ」について、誤解の生じないように明解に説明すること。

3. 年収格差の制度設計の「15%~20%」は何を意味するのか。同一資格等級における最上位と最下位の差を示すのか。中位のものと上下幅か。
4. この「見直し」によると基準内賃金が大幅に減額されるが、夏季・年末の一時金とはどう関連させるのか明らかにすること。
5. この「見直し」と退職手当の関連について明らかにすること。
6. 扶養手当の廃止について、「社員の公平感

や納得感が得られない」とあるが、何に基づいているのか、明らかにすること。

- ・新成果加算、新成果手当
- 1. 新成果加算による、各レンジの上限額の設定はいくらか。
- 2. 新成果加算による、各評価の配分額・格差はどうなるのか。どのような数式あるいはマトリックスになるのか。
- 3. 新成果手当の各評価の配分額・格差はどうなるのか。どのような数式あるいはマトリックスになるのか。
- 4. 各評価の分布比率を明確に示すこと。

会社案のイメージ図



会社提案の「見直し」の内容(要旨)

1. 基本給の組み替え

年齢賃金を廃止し、原資については、成果加算と成果手当へ移行し、月例賃金における成果・業績反映ウェイトを2倍程度に拡大する。

概ね、新成果手当：新成果加算 = 3 : 1の割合での配分とする。

2. 成果加算の見直し

具体的には、年齢賃金昇給額(18歳と59歳の差)の1/2程度を意識し、引き上げる。

総合評価を反映し累積する仕組みは維持しつつ、年齢賃金からの移行原資を基に現行上限額(90,880円)を引き上げるとともに、A評価、B評価は、上限額を超えてプラス累積するプレミアムレンジを創設する。

それぞれのレンジでプラス累積となる評価(ターゲット評価)に達しない評価結果の場合はマイナス反映する。

3. 成果手当の見直し

新成果手当については、これまでと同様に洗い替えの手当とするが、従来の総合評価反映から業績評価反映に見直すこととし、6月及び12月の半期毎に反映させる。

具体的手当額の設定にあたっては、年齢賃金からの移行原資を基に、評価間差の拡大を行う。

4. 見直し後の年収の変動幅

同一資格等級において、見直し後の月例賃金の変動部分と特別手当の変動部分を合わせ、年収の15%~20%程度を意識した制度設計を行う。

5. 新制度への移行方法

新制度への切替時点での個人毎の給与の増減は生じさせないこととし、具体的な切替方法については以下のとおりとする。

現行賃金額(年齢賃金+成果加算+成果手当+暫定調整+暫定加算) = 新賃金額(新成果加算+新成果手当)とし、個々人の現行賃金額から個々人の資格等級別評価段階別の「切替成果手当」を差し引いた差分を新成果加算とする。

年齢賃金から成果手当への移行額を資格等級別に設定し、現行成果手当額との合計額を切替成果手当額として設定する。

また、次期評価反映までの成果手当は、切替成果手当とする。

6. 諸手当等の扱い

最長在級年数の廃止 当該資格等級において期待し要求する程度を下回るD評価であっても自動的に昇格する最長在級年数は廃止する。

扶養手当を廃止し、その原資については新成果手当へ移行し、評価間格差により配分する。

職責手当4,000円を廃止し、全ての役付職の職責手当から当該相当額を減額する。

この原資は新成果手当へ移行し、一般資格2級以上の社員のみを対象に4,000円を原資として配分し、評価間格差を設定し配分することとする。

代務・主任の廃止

役付職のうち、代務・主任については、必要性が著しく低下していることから廃止し、当該の職責手当も廃止する。

7. 実施時期

平成17年度に新制度へ移行するとともに、平成17年度中に新成果加算及び新成果手当による処遇への反映を実施する。

8. 特別手当制度との関わり

特別手当に個々人の成果・業績をよりの確に反映できるよう、基礎額の見直しを行うこととする。

N 関労相談窓口

Tel. 090 - 1070 - 6839

simatch@taupe.plala.or.jp

会社案への疑問

成果主義の行き着く先は？

扶養手当は「属人的要素」？

会社案の考え方は、「賃金は生活費」という立場にたっていないと思われます。

賃金は「生活費」ではなく、業績に対する報酬であり、業績が低下すれば、下がって当然となり、会社は社員の生活を保障などする必要がない。生活できなくてもそれは個人の問題であって会社の問題ではない、という考え方です。具体的には「扶養手当」の廃止、にその考え方が表れています。扶養家族の生活の問題を「属人的要素」と切捨て捨てているのです。

これは社会的な言葉でいえば、弱肉強食の「新自由主義」の思想です。「能力のないものは去れ、強いものだけが生き残る」という考え方です。

成果主義は職場の作風と合致しているか？

徹底した成果主義は会社の行く末にとっていいものなのでしょうか。富士通が5年で成果主義をやめたことは有名です。社員どうしを競わせることが社員のモチベーションをあげることにつながることなのでしょうか。現在の評価制度を導入して4年、社員のモチベーションは上がったのでしょうか。逆に下がっているのではないのでしょうか。どうやら会社は、評価制度が不徹底だからモチベーションが上がらない、さらに徹底した制度を導入しようと考えているようです。

「評価制度の見直し」は、職場においてさらに社員どうしで競争することを求めています。頑張っても成果を挙げてもD評価があり得るのです。50歳以上の満了型社員だけにD評価を集中させても会社の業績は上がらないわけですから、あらゆる職場で競争させます。そこには「チームで団結してよりよい仕事を」と協力してつくってきたこれまでの職場の作風を破壊します。職場の相棒はあくまで「蹴落とす」相手なのです。

A, Bをとれない社員はあきらめに走ります。そして、A, Bをとった社員にとっても高い評価

をとりつづけなければ成果加算が減給されるわけですから、相当なプレッシャーです。肉体酷使、過労死がよそ事ではなくなります。

評価する方も過酷？

評価する管理者にとってもそれは過酷なことです。社員の生活を左右する評価を下すわけですから、これまでのような抽象的ないいかげんな評価では済まなくなります。大体NTTの管理者に正確な評価をくだす能力があるとは思えません。そんなに冷酷になれる管理者は少ないと思います。

かくて、NTTの職場では、ノイローゼ、自殺、過労死が多発する職場に様変わりしてしまいかねません。

4年前の導入以後の職場では、自分の評価ばかりが気になり、「チームでより良い仕事をする」作風、上司に物言う作風がだんだんと失われてきました。職場のみんなが、人間らしく、明るく働き続けられるよう、することが一番の基本です。

おふさいど 明細を見て愕然

明細を見て愕然。同時に激しい怒りが込み上げた。D評価どころか1ヶ月分程しかない冬の一時金。30年一生懸命働き続けた社員に対する会社の非人道的な仕打ち。ただ会社の意向に真っ向から反対し、退職・再雇用に応じなかったということから、知らない土地へ不当配転し、しかも売上げが明確に見える営業しかさせずD評価しようという卑劣な会社に対する怒りは未だ収まりはしない。

今年は6月末、不覚にも県境で転倒、約2ヶ月の入院を余儀なくされたが、退院後も杖をつきながらのお客さま訪問で頑張ってきた。売上額が月900円。半年で5千円何がし平均に満たないというのだ。病休は今回2ヶ月ということで6分の1基礎額から控除。だが6分の1カットはいわばペナルティ。この時点で清算済みなのだから、6ヶ月でなく4ヶ月で計算するのがフェアだろう。4で割れば平均は上回っている。あくまでも平均以下にしてD評価という意図が見え見えだ。

ほぼ50%もカットということは明確な生活破壊に他ならない。相手が音を上げるまで、二重、三重に査定する根拠条文を明示しろと課長に迫っている。(山下 悟)