

成果主義賃金

いま、人事院や総務省は成績によって給料に差をつける「成果主義賃金制度」を自治体に導入させようと狙っています。「がんばれば給料が上がる。がんばる者が報われる…」果たして本当にそうなのでしょうか。

本当に職場はよくなるの？

成果主義で給料アップ？

住民のための仕事ができるかな？

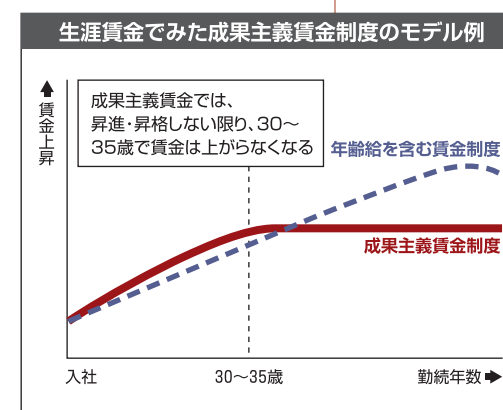
「頑張れば報われる」ってほんとですか？



なんでいま成果主義なんだろう

総人件費削減のツールなんだ

「成果主義賃金制度」最大の特徴は、「成績を口実に総人件費を抑え込む」こと。モデル賃金(図)を見れば、目瞭然。現行賃金水準と比較すると35歳以上では昇格しない限り、ほとんど給料がさがらなくなります。子どもが大きくなり教育費がかさむ時期、これで生活していくのができるのか。



職員管理の個別化を強め、物言わぬ公務員づくり

「給与構造改革」ですめる「査定昇給、査定勤勉手当」のもうひとつのねらいは、公務員を「住民の奉仕者」から憲法を変え「競争する国」を担う政府の言いなりになる職員に変質させるねらいがあります。そのために労働組合交渉など集団的に職員を管理するのではなく、人事評価などで職員管理の個別化を強める有効な制度が成果主義賃金です。民間で成果主義が行き詰まっても放棄しないのも、なにより労働者を会社が個別に管理できるからです。



住民のために
ならないなら
やめようよ

成果主義って
給料ふえないじゃん

あなたは、どう考えますか？ みなさんの声を聞かせてください。

「住民のためになるのか」
「チームワークを壊さないか」
自治労連は、成果主義賃金問題に真剣にとりこんでいます。

- 5つのポイント**
- 1 住民のためにならない評価制度はキッパリ反対。給料に差をつけられる「成績主義賃金制度」は、住民のための行政を捨てて、権力のための行政に変質させられます。
 - 2 職場のチームワークを壊す制度はゼツタイ反対。自治体の仕事は職員同士の協力があってこそ、いい仕事ができるのです。個人プレイを助長する「成果主義賃金制度」では、自治体の効率は低下してしまいます。
 - 3 人事考課・評価は「オープン」が前提です。本人の知られないところで勝手に評価されるのは許せません。すべての評価の開示を求めましょう。
 - 4 人事考課・評価の使い道は「能力開発・人材育成」に限定させ、よりよい自治体・行政のためだけに使いましょう。給料に反映させては「能力開発・人材育成」には結びつきません。
 - 5 公平・平等な評価をさせるためには「労働組合の力」が必要です。一方的な評価を改めさせ、話し合いと合意をすすめましょう。

公務職場に成果主義賃金って どういうことなの？

本当に「成果主義賃金制度」って大丈夫？現場ではたらく20代の意見をきいてみました。

私の職場と仕事はどうなるの？

国保

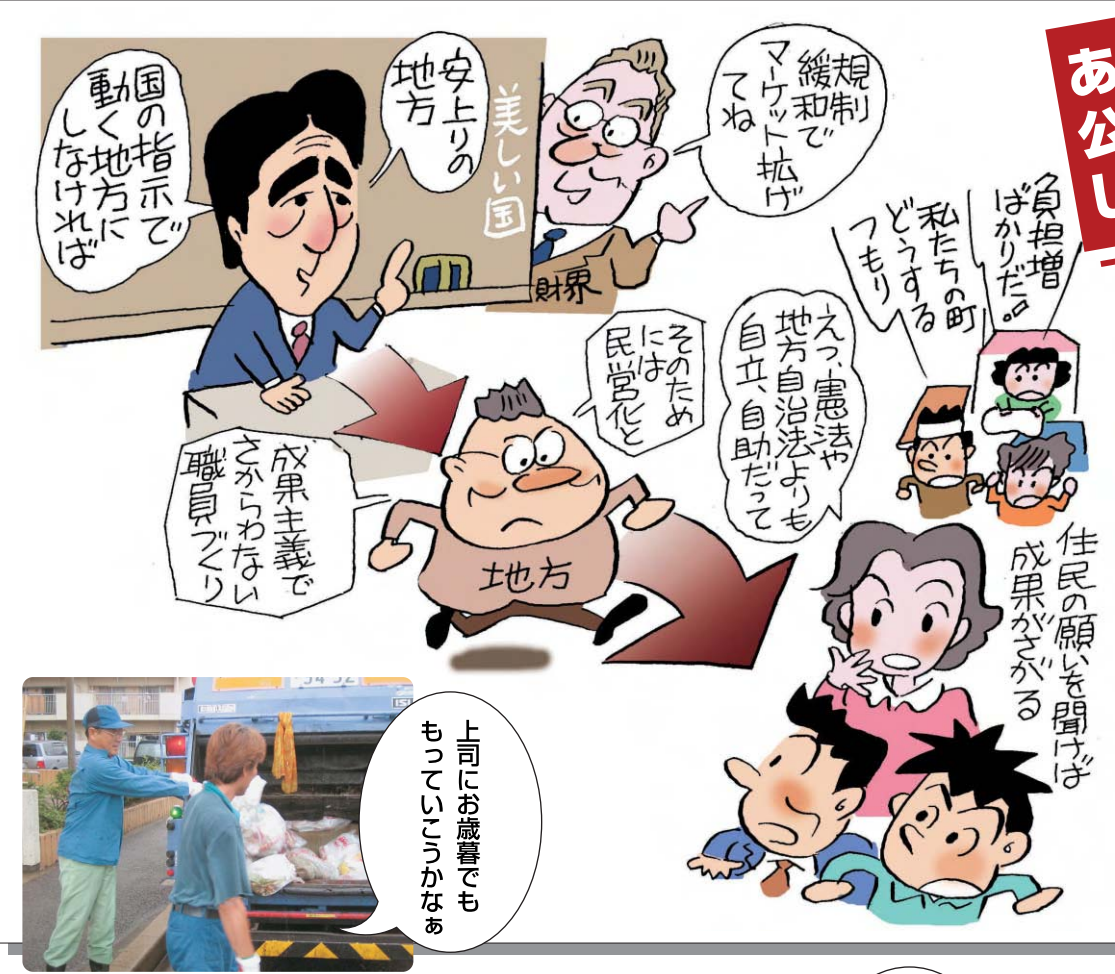
住民のためにと窓口や電話に出れば出るほどトラブルに巻き込まれてしまいます。がんばるほど評価が悪くならないか心配です。これでは、誰も窓口や電話にでなくなってしまいます。(N区役所・28歳男性)

評価が心配で窓口でるのが怖い



あなたの上司は公正な評価をしてくれますか？

評価がつけられると、その間に評価者(上司)の顔色をうかがいながら仕事をすることになるでしょう。増えるのは「ミス」「クレーム」。住民のための仕事をする自治体には、「評価」は必要ありません。



上司にお歳暮でももっていきこうかなあ

税務

税の職場は仕事量だけで成績は計れないし、収納率だけで計るのもおかしい。個人の能力ではなく職場全体の能力が試される職場だからこそチームワークが大切です。(N市役所 26歳男性)



職場のみんなはライバル？

上司のためじゃなく患者のための医療を

病院

いったい何を評価するのかわかりません。評価基準が分からないと上司の顔色をうかがいながら仕事をしなきゃいけなくなってしまう。本当は患者さんのためにしなきゃいけないのに…。(T病院 27歳女性)



保育

評価が心配で自由な議論ができない

園長や保護者と保育に関する自由な話ができなくなりそう。これでは議論が深まりません。結局、子どものためにならないのではないのでしょうか。(O保育園 25歳女性)



成績があがらない成果主義 (経産省研究会)



経産省研究会
「成果主義に構造欠陥」
「労働者の意欲低下、職場疲弊」
肯定派さえ厳しい評価
「赤旗」9月4日付

成果主義に構造欠陥
労働者の意欲低下、職場疲弊

経済産業省の研究会は成果主義を導入した企業の多くが「コスト削減を契機」として「効果」を認める一方、社員のモラルや業績向上には「思うような効果はあがっていない」とした調査結果を公表しています。

問題点は①賃金などの処遇に対する納得感の低下②個人間競争の激化による協働意識の低下③人材育成機能の低下④現場の疲弊とプロセス管理の弱体化と指摘し、全国の職場で起きている成果主義賃金の弊害を認めています。

