

第422号

2016年

2月16日

# どぶいた ニュース

全損保日動外勤支部

東京都中央区銀座5-13-16

日動火災・熊本県共同ビル4F

電話 03-3572-1720

FAX 03-3572-1721

教宣部 発行

## 団体交渉報告

支部執行部は2月5日、会社と制度改定提案について、組合としての基本的な考え方を示す団体交渉をおこないました。組合は「賃金は労働力の対価であって、成果の分け前ではなく、到底受け入れられない」と会社を質しました。会社は「指摘は今回の改定の主旨と一致しないところもあるので、速やかに協議していきたい」「現行の役割等級制度を根底から変えるものではないと考えているので、和解の精神にのっとり運用して、思いを致していく」と回答しました。交渉内容は以下の通りです。

日時：2月5日 18:00～18:13

場所：本館11F4号会議室

出席者：組合側) 田中、竹田、中嶋、及川、渡辺、堀、佐瀬、陶山、成田

会社側) 田中、桑田、伊藤、中井、高木、中島、岡村、松尾

組合) 本日は会社より提案を受けている「人事制度の改定」について、組合の考えを申し上げます。

まず、最初に明らかにしたいのは、組合としての賃金および賃金制度に対する基本的な考え方だ。

それは、

1. 賃金は生活向上に資すること及び安定性が確保されなければならない
2. 賃金決定は客観的・合理的・公平でなければならない
3. 賃金決定にあたって使用者の恣意や主観が入り込んで서는ならない
4. 賃金制度は人権侵害など人間の尊厳を傷つけるものであってはならない
5. 人間は一人ひとりが違った個性を持っており、その点では、個人差があるのは当然のことだ、小さな差は差別処遇せず同一処遇としなければならない
6. 賃金制度は労働者の団結を阻害するものであってはならない

この6点が組合の基本的なスタンスである。その上で今回の改定提案について見解を申し上げる。

現行4等級制から5ステージ制に改定するとしているが、各ステージの決定は自然年齢や勤続年数など客観的な尺度が一切存在せず、すべて「ステージ定義」と「コンピテンシー定義」で決定するとなっている。そのうえこの「定義」の違いが判然とせず、ステージの決定基準が抽象的で客観的尺度が存在しない。そのため、評価者の主観・恣意が入りやすく、納得感の乏しく、格差や差別が入り易い決定結果になることが必至であると考え。例えば、「ステージ定義」の(StageC)と(StageD)の違い、(StageD)と(StageE)の違いなどは単なる言葉の違いだけであって、これを具体的な個人の評価に結びつけた場合、考課者の主観で、どちらにでも評価できる仕組みになっている。「コンピテンシー定義」の(StageE)と(StageD)の違い、(StageD)と(StageC)の違いも同様である。

次に現行「グローバル」と「エリア」の2つのコースに「エリア・W型」を新設し3コースとしていることについて申し上げます。「グローバル」に関しては、従来僅かにあった若年層に対する「年功的」処遇はなくなり、いきなり「早期のキャリアアップを図る」としているが、これは若年時代から競争激化をもたらし、結果として労働強化をもたらすことになる。また「女性活躍環境整備」を理由に新たに「エリア・W型」を新設したが、これについては女性間の競争を激化させることになり、職場の人間関係に軋轢をもたらすことになる。「エリア・W型」は「本人希望」と、「転勤エリアが狭い」と2点を導入しているが、転勤エリアが狭くても転居転勤に変わりはなく、転居転勤である以上、海外を除き「グローバル」との違いはなく、家族との別居も前提とせざるを得ない。さらに、女性を安価な賃金で活用するという意図もうかがえる。

次に、「My ランク給」に関する組合の見解を申し上げます。会社は「My ランク給」はコンピテンシー評価ランクによって決まるとしている。コンピテンシー評価ランクは[S+][S][A][B][C][D]の6区分になっている。[S+]は「個別」、[C]は「若干」、[D]は「個別」とし、百分率の枠外に置いている。これは最優秀者と降格者を枠外で主観的、恣意的に決めることにつながり、ステージ決定にさらに恣意性が加わることになる。また、いずれのステージにおいても給与ゾーンivに厳しく、[S+]の評価で僅か1ランク上がるのみで、しかもこのランクは「個別」となっており、ステージBからEの場合では80%の者が賃下げとなる賃金体系である。

以上の通り今回の改定案は、競争と格差をもたらす賃金体系であり、総人件費を増やさずに生産性を向上させ、効率よく働かせるための仕組みの再構築であると言わざるを得ない。コンピテンシー評価での「My ランク給」の導入により、賃金が(労基法1条の「労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」)労使対等の原則ではなく、きわめて個人的に決められるため、一層の個人支配を強め、また、現行制度でもあったが会社の評価によって賃下げが可能であり、「業績給」マイナス制度の新設によって、これが一層強まることになり、賃金を不安定化させ生活設計が立てにくくなるばかりか、さらに早

期抜擢、競争激化、「顕在能力」のみの評価はますます職場環境を非人間的なものにする  
と考える。

組合は、賃金は労働力の対価であって、決して「成果」の分け前ではないと考える。成  
果主義賃金は、労働条件は「労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものであ  
る」という原則に反し、賃金決定権を労働組合から奪うことで、労働組合の役割を低め、  
労働者への個別支配の強化を可能にし、労働組合の団結権を否定するものである。

よって今回の人事制度改定提案については、労働組合として到底受け入れられるもので  
はない。

最後に労組が合意していることを考えれば、不本意ながら当組合員にも新人事制度が適  
用される可能性があることは否定できない。ただし、その場合においても昨年11月27  
日の交渉で確認されている通り、今後とも平成22年2月3日、東京高裁で成立した和解  
調書に基づき、和解条項第5条（人事制度の運用）第8項の通り運用がされるものと理解  
していることを付言する。

会社）制度改定については受け入れられないという判断については、極めて残念である。  
組合の指摘は、今回の制度改定の主旨と必ずしも一致しないところもあるので、その点に  
ついては速やかに事務折衝を開催して協議をしていきたい。また和解との関係では、会社  
として伝えている通り、現行の役割等級制度を根底から変えるものではないと考えている  
ので、和解の精神にのっとり運用して、思いを致していくということには何ら変更はない  
と考えている。一部、認識の違いなどについては、事務折衝で協議していきたい。確認だ  
が、東京地裁での和解で、役割等級制度への移行については承知したうえで移行されたと  
考えているが、どうなのか。組合の指摘は現行制度の内容にも重なっているようにも聞こ  
える。

組合）現行の制度に移行するということは確認したが、現行の制度の中身について合意し  
たことはない。

会社）組合との認識に齟齬があると思うので、引き続きセクションを開くなりして、説明  
していきたい。「最後の不本意ながら・・・」ということについては奇しくも発言をいただ  
いたと受け止め、考えていきたい。

以 上