

東芝の「成果・能力主義賃金」は人件費削減がネライ

地労委 本社勤務・金井課長証言で明らかに

6月に開かれた東芝賃金差別事件
 神奈川地労委審問で、会社側証人と
 して人事・業務企画部の金井淳課長
 が東芝の処遇制度について証言を行
 いました。

「目標管理は絶対評価で、査
 定は相対評価で」

「目標管理については、絶対評価を
 行いますけれども、最終的には人件
 費、給与に結びつきますので、人件
 費管理という観点から相対評価に落
 とし込んで昇給考課、賞与考課を決
 定致します」と述べています。

これではいくらか成果をあげても最
 終的には「将来性があるから」「一
 生懸命やっているから」等のあいま
 いな相対評価がされてしまうおそれ
 があります。

「成果主義で賃金あがらず、格差は広がるばかり」
 「教育費や住宅費負担が大変、生活重視の賃金を」



電機労働者懇談
 会が実施した要求
 アンケートに成果
 主義賃金にたいす
 る意見が寄せられ
 ています。

「約十年等級があがっていないので
 毎年千円くらいしか月給が増えない
 教育費は年齢とともに増えるので、
 賃金もある程度年功の部分を残して
 欲しい」

下表は電機連合が発表している
 「標準生計費」ですが、これによる
 と子供の教育費がかかる四十歳から
 五十歳にかけてピークとなります。
 人件費圧縮をネライにした「成果
 主義」賃金ではなく、生活重視の基
 本賃金のつえに成果にみあった上乘

「予算枠で昇給昇格を制限する
 ことがある」

「資格昇格を決定する際に、最終的に
 は予算のなかに納めなければいけない」
 ので、課長が推薦しても勤労が予算の
 関係で制限することがあると述べまし
 たが、これでは勤労に眼をつけられ
 ら「予算の関係で」と昇給や昇格で差
 別されてしまうことは明らかです。

「当社の評価制度は透明性が高
 い」?

「・・・必ず上司と部下が・・・お互い話
 し合いの結果納得性を
 高めていく」と述べま
 したが、現状では形式
 だけのフィードバック
 ではないでしょうか。



せをするという「生活+成果」主義賃
 金を要求していきましょう。

電機連合の「標準生計費」(2001年版)

| 年齢 | 家族構成 | 支出総計(月額) | 年間必要生計費 |
|-----|-----------|----------|-----------|
| 30歳 | 3人、保・、賃貸 | 488,143 | 5,857,716 |
| 35歳 | 4人、小・保、持家 | 629,827 | 7,557,924 |
| 40歳 | 4人、小・小、持家 | 641,668 | 7,700,016 |
| 45歳 | 4人、高・中、持家 | 680,478 | 8,165,736 |
| 50歳 | 4人、大・大、持家 | 776,591 | 9,319,092 |
| 55歳 | 2人、・、持家 | 508,818 | 6,105,816 |

注・35歳以降は住宅ローン返済が含まれる
 ・マイカー関係負担を含む
 ・消費税、生命保険料を含む

人権を守り差別のない明るい職場をつくる東芝の会

川崎市幸区塚越2-225安伸ビル
<http://www2.tba.t-com.ne.jp/KOMUKAI/in dex.html> TEL&FAX 044-533-1408