

月刊 JMITU ティンクル



3月号

日本金属製造情報通信労働組合大田地域支部
セガグループ分会 2017年発行

No.387

標準評価までもなくし

競争激化新人事制度改定

失敗だらけの新人事制度

S格3段階に階層化で

上限に達しやすい

2月23日、会社より旧セ

ガ3社（SHD、SGC、S

IC）の新人事制度改定につ

いて話がありました。

導入してから10年が経ち

「いい制度」だと会社は言っ

てきました。しかし実態は失

敗し幾度となく改定。

その改定理由が、「モチベー

ションアップの為」、この制度

が成功しているのであれば、

社員のモチベーションは最大

に達しているはずです。

失敗を認めず、失敗を隠す

ようにさらなる改悪を続けて

いく制度に、ミッションピラ

ミッドの達成など見込めるの

以前失敗した

フレックス制度の導入

旧セガ3社で、フレックス

制度が7月より導入されよう

としています。

会社は、ワークライフバラ

ンスの充実を図る為、一見す

ると社員の生活の事を考えて

いるように見えますが、この

制度に期待される効果・ねら

いにて「繁閑に合わせ労働時

間を配分することで、残業の

軽減につながる事ができ

る。」と実態は、会社が忙しい

時には、長い時間仕事をして、

会社が暇な時には、帰ってく

れという、会社の都合を考え

た制度ではないでしょうか。

月の所定労働時間を策定し、

その時間を超えた分を残業代

として払う、極端に言えば、

朝の9時から夜の9時まで働

けば、今までは3時間の残業

がつかしましたが、翌日朝9時
から午後3時までで退社した
ら、前日の3時間残業は支給
されなくなります。

確かに会社の残業代支払い
は、減らすことができます。

しかし、ワークライフバラ

ンスを考えるのであれば、毎

日同じ開始時間で8時間働き、

8時間は自分の時間、残りの

8時間は睡眠こそが人間らし

い生活ではないでしょうか。

また、裁量労働制からフレ

ックスにすることで会社は、

残業代のリスクが高くなる事

を覚悟で導入すると言ってい

ます。

リスクが高くなるという事

は、裁量労働制でみなし労働

時間と実体の時間がかけ離れ

ているという事が、明らかで

す。

フレックス制度では、長時

間労働はなくせません。

評価給テーブルを 6段階で標準評価も競争

S I Cでは、評価制度7段階を6段階に変更、今まで昇給評価「1」(期待通りの目標達成)は75%いましたが、今回の制度改定で、Bプラス・B・Bマイナスに分けられます。会社は今回の改定で昇給原資は変わらないと説明、今まで査定されていなかった標準査定というものが無くなり、より成果主義の色が濃くなりました。また一時金についても同様に6段階になります。

今年の年末一時金から6段階の評価が始まり、来年4月の昇給からはこのテーブルで昇給を行おうとしています。

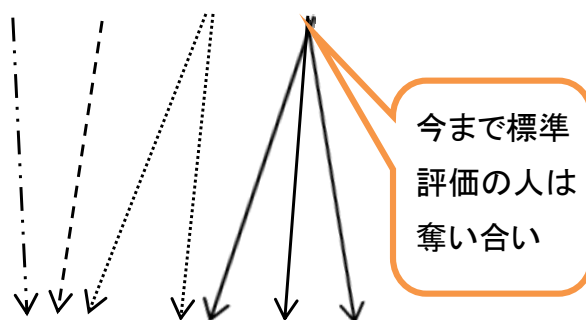
私たち労働組合J M I T Uは、新人事制度はもちろん、あいまいな資格の定義や評価についても反対しています。

評価給の昇給テーブル(一般層)

現状

評価分布目安			個別	3%	7%	15%	75%	個別	個別	
資格	レンジ内位置	レンジ内評価給額	5	4	3	2	1	0	-1	
MS 2	上位	253,301	270,000	17,000	14,000	11,000	8,000	5,000	2,000	0
	中位	236,701	253,300	17,500	14,500	11,500	8,500	5,500	2,500	0
	下位	220,000	236,700	18,000	15,000	12,000	9,000	6,000	3,000	0
MS 1	上位	203,301	220,000	12,000	10,000	8,000	6,000	4,000	2,000	0
	中位	186,701	203,300	12,500	10,500	8,500	6,500	4,500	2,500	0
	下位	170,000	186,700	13,000	11,000	9,000	7,000	5,000	3,000	0
A 2	上位	151,701	170,000	8,600	7,200	5,800	4,400	3,000	1,600	0
	中位	133,301	151,700	9,100	7,700	6,300	4,900	3,500	2,100	0
	下位	115,000	133,300	9,600	8,200	6,800	5,400	4,000	2,600	0
A 1	上位	103,301	115,000	6,200	5,400	4,600	3,800	3,000	2,200	0
	中位	91,701	103,300	6,200	5,400	4,600	3,800	3,000	2,200	0
	下位	80,000	91,700	6,200	5,400	4,600	3,800	3,000	2,200	0

会社の原資は現状も新も
変わらず



新

評価分布目安			個別	20%	35%	35%	10%	個別	
資格	レンジ内位置	レンジ内評価給額	S	A	B+	B	B-	C	
MS 2	上位	253,301	270,000	14,300	10,400	6,000	3,200	500	0
	中位	236,701	253,300	17,600	12,300	7,300	4,400	2,200	0
	下位	220,000	236,700	20,500	14,000	8,300	4,700	3,600	0
MS 1	上位	203,301	220,000	11,600	8,400	5,000	2,600	700	0
	中位	186,701	203,300	14,000	9,800	5,800	3,500	2,000	0
	下位	170,000	186,700	16,000	11,000	6,600	3,700	3,000	0
A 2	上位	151,701	170,000	8,800	6,400	3,600	2,000	900	0
	中位	133,301	151,700	10,200	7,100	4,300	2,800	1,800	0
	下位	115,000	133,300	11,600	7,800	4,700	3,500	2,200	0
A 1	上位	103,301	115,000	6,000	4,400	3,200	2,000	1,200	0
	中位	91,701	103,300	7,000	4,800	3,600	2,400	1,600	0
	下位	80,000	91,700	8,000	5,200	4,000	2,800	2,000	0

保険料が払えなくなり

追い詰められる住民

生きる権利も金次第

保険料滞納で生きる権利も なくなります

私たちは働き、賃金を得てその中からいろいろな税金を払っています。しかしながらいろいろな事情「失業・介護・病気・ケガ」などで収入を得ることができず、税金や保険料が払えなくなるということが起こることがあります。

誰も好き好んで税金や保険料の滞納などしたくはありませんが安倍内閣の社会保障政策はこういう人に対しても容赦ないやり方です。

矛盾深める「資格証」発行

年間所得250万の4人世帯に年間40万〜50万円以上の国保料の支払いが求められるなど、国保料の高騰が各地の市町村で大きな問題になっています。

国保料「滞納」が続く世帯には、正規保険証を取り上げられ、医療機関窓口で全額（10割）支払わなくてはならない「資格証明書」や有効期間が1カ月〜6か月の「短期保険証」が交付されます。

生活が苦しく保険料を払えない世帯が窓口で全額払えるはずもなく、「資格証明書」を交付された世帯の人が経済的理由で病院にかかれず、治療遅れで命を落とす悲劇が後を絶ちません。

収納効率だけの一律保険証取り上げという乱暴なやり方

はやめるべきです。

保険料の「滞納」住民を追い 詰める対応はやめよ

国民保険料（税）と後期高齢者医療制度保険料を「滞納」した世帯数・人数（昨年6月時点）を厚生労働省が公表しました。

国保で約312万世帯が後期医療で約23万人が「滞納」しており、多くの人が保険料の支払い困難に直面している実態が浮き彫りになりました。

「滞納」に対するペナルティ——として行われる正規保険証の取り上げ数も国保で118万5000世帯、後期医療で約2万3000人に上ります。

負担能力を超える保険料が払えずに保険証を失い、必要な医療も受けられないこんな実態をいつまで続けるのでしょうか。

政党助成金減額・廃止も 言い出さない安倍政権

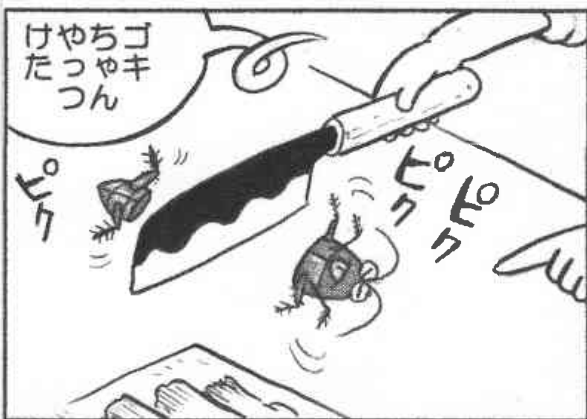
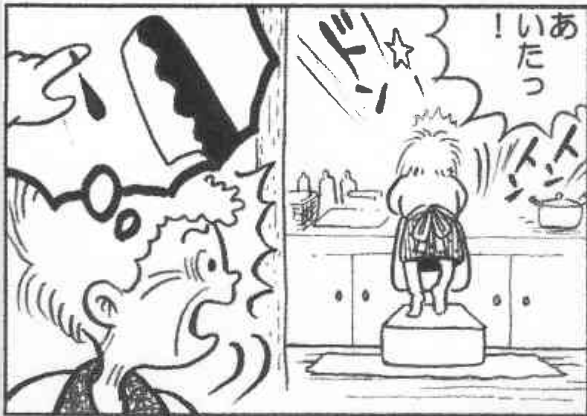
政党助成金を導入した1994年当時、将来企業・団体献金を禁止することを国民に約束していました。

ところが導入してから現在まで政党助成金をもらいながら企業・団体からも献金を受け続ける二重取りの状態が改善されないままです。私たち国民の血税が使われています。

自分たちが甘い汁を吸えるところは温存させ、福祉や社会保障を切り詰め経済大国と言われながら介護殺人、収入が無くなり食事がとれなくて餓死、貧困自殺など経済大国と言われながら起きている現実を見なくてはなりません。自助努力を言うことは簡単です。

4こま漫画

川崎よしき



ショートショート

ざる

仙洞田一彦

笹池サトル。「ざるいけ」と読む。この男は、名前に似ず緻密な男だった。無論、水をすくうのに、笹を使う者はいないだろう。しかし、笹池は苗字に笹とはついているが、水も漏らさない考えをしていた。笹池の風貌はと言っても、昔から生きている人にしかわからないが、一九六〇年代の映画の「無責任男」で一世を風靡していた俳優植木等を歪めて崩したような顔をしていた。そっくりだといったら植木等の名を汚すことになる。無責任を演じるには、無責任であってはならないはずだからである。舞台上酔っ払いを

演ずるには、必ずしも役者が呑兵衛である必要はないし、往々にして下戸の役者の方が酔っ払いの演技はうまいなどというのをどこかで聞いたか読んだ。それはより客観的な立場で観察することができからかも知れないが、その程度の記憶だからあてにはならない。

笹池は一つの計画を立てた。国有地を安く買って、そこに学校を立てることだった。しかし、金がなかった。

教育方針はと問われれば、あまりにも深淵にして広大なので、一口では答えられない。しかし、国家のためになることには変わらない。国家のためというのは笹池の思想心構とも一致していたし、金儲けのためにもそれを公言するこ

とが必要だった。金儲けするにはおそらく、時の権力者や金を持っている者のお近づきにならないならならぬだろう。すべて推測なのは、金儲けとは縁のないところにいたからであって、他意はない。あるいはそこに多少のひがみが入るのも、やむを得ないかもしれない。

お近づきになるにはそういう人々と思想信条を一致させるのが早道だろう。一致させなくても、表面上は一致しているように見せなければならぬ。

おそらく会社社会でもそうだろう。出世するには、上司のお気に入りにならないならならぬ。いちいちのことに考えが違ふからと、上司に楯突いていた人間が出世したた

めしはないだろう。会社社会というか組織全般に通じることもかもしれない。

笹池としては、これが第一条件だった。目立つためには、時の最高権力者をたたえることだ。

あからさまに権力者をたたえるなど、普通の感覚では恥ずかしくてできないのではないかと推測する。だが、そういううちびた感覚では目的は遂行できない。恥ずかしいなどという気持ちがあつてできるわけがない。恥は捨てなければ大きいことはできない。

ただ、自分で言うのが恥ずかしいから、自分で言わなくて、子供たちに言わせるといふ手はある。幼い子供たちは自分の言っていることの意味が分からない。

「アベ首相バンザイ」などと唱和させても、アベ首相という人がどういう人なのか知らないから大きい声で言えるのであって、よく知っていたらとても言えないのではないかと推測する。もし良識ある大人が言ったなら、言いながら、俺はどうしてここまで落ちたのかと思いつつ「バンザイ」するかもしれないのだ。

笹池も、もし偉い人に思想信条で、心底心酔、尊敬していたら、お金で何とかしてほしいなどと言わないのではないかと思う。

掛け値なしで立派な人、現実に存在するかどうかかわからないが、そういう人は、不正に対して厳しい人ではないかと思う。でなければ立派な人とは言わないのではないか。

あるいは清廉潔白という言葉の当てはまる人。「清廉」という意味は、広辞苑では「心が清くて私欲のないこと」をいう。「潔白」とは「いさぎよく心のけがれていないこと。後ろ暗いところのないこと」という。心からたたえられる人というのはこういう人ではないかと思う。

笹池が心底偉いと思ってる人に、何か頼むのに金を持って行くはずがない。そんなことをしたら、怒られて、頼みごとが実現するはずがないのだ。

上司に、夏はお中元、暮れにはお歳暮を持って行き、もし受け取ったらその上司は信用しない方がいい。そういういやらしい言い方をするのは、夏になってもお中元が来ない

人。暮れになっても宅配便でお歳暮が届かない人。そういう人のひがみ根性が言わせている。そういうことはよく分かっている。分かっているが、言いたいのだ。が、しかし、まあ、そういうことだ。

だから笹池が「こんにやく」や「かまぼこ」を持って行くというのは、心底心酔しているからではないということを利用して証明する。あくまでも利用し、利用する関係ではないかと推測する。利用し、利用するというのは、「ウイン・ウイン」の関係ではないか。アベさんとプーチンさん、アベさんとトランプさんが会った。その時に「ウイン・ウイン」と聞いたような記憶がある。英語になれない人間は、何が回っているように聞こえる。回

っているのはおそらく金だろうと思うが。もっとも最近誰か、知事かなんかやった人が記者会見の後で「五分五分」と言った。たんなる印象ではないが「ウイン・ウイン」

「五分五分」と言った方は、本当は「負けて」いるのではないか。虚勢を張っているのではないかと思う。言葉の使い方は微妙だが、本当に勝っている方は、そんなことは言わない。言ったとすると、それは相手を持ち上げるか、お世辞に過ぎないのではないか。笹池サトルという男が、いかに緻密な考えをしていたのか。学校の工事請負金額がなぜ三通りもあるのか。その緻密さも語りたかったが、だんだん変な方向にそれてしまい、紙幅が尽きてしまった。

春闘・夏季一時金回答 業績が良くても低額回答

3月8日、私たちJMITUの春闘回答日で、SHD、SIC、SLSの3社と団体交渉がありました。

SHDとSICは、今回は本給のみの回答で、評価給については次回団交（3月17日）で回答。SHD本給967円。SIC本給1028円。ベースアップはなし。

SLSは、本給951円、評価給4199円、昇給合計5150円の回答。

夏季一時金については、3社ともに検討中。

諸要求については、ほぼ応じられないと回答。その中で、育児・介護での休業や短時間勤務を取得した場合の100%保障はできないが、会社

として違ったかたちで支援をしていきたい。

高齢者再雇用については、現行の給与6割の支給で足りないとは思っていないと回答。唯一前向きな回答は、有給を時間で取得できるようにすることについて、「会社として違ったかたちで検討したい」と回答がありました。

会社の業績については、一社を除いてセガグループ全体で良い。SHDは、インセンティブ制度はないが、BPの達成度に応じて支給を考えている。SICは、当初からインセンティブの話をしていたので支給すると説明がありました。

私たち組合は、業績が良い

のであれば大幅賃上げをしてくださいと会社に要求しています。

私たちの生活の基盤は月々の給与です。給与が上がれば生活も向上し、将来への蓄えもできます。インセンティブでは一時的に良くなるだけです。

しかし、会社はインセンティブの支給を強く押しつけてきます。

労働者の賃金を抑え、利益を増やすことしか考えていないと思えません。

過去にセガサミーは、企業の社会的責任の遂行を経営の重要課題の一つに掲げ、社員への生活支援に取り組んでいると発表しています。であれば一時的なものではなく、労働者の生活に直結する大幅賃上げをするべきです。

労働組合に

入りませんか！

職場でいじめ（パワハラ）をうけている・自由に休みがとれない・残業代が支払われない・突然会社から解雇と言われた・賃金が上がらないなど、職場での悩みはありませんか。そんなときは一人で悩まずに、私たち労働組合にご相談ください。

私たちJMITU（日本金属製造情報通信労働組合）は、全国組織の労働組合です。正社員でなくても、パートやアルバイト、派遣社員の方でも加入できる組合です。働きやすい職場をつくるには労働組合が必要です。ぜひ職場に労働組合を作りましょう！