

# 月刊 JMITU ティンクル



11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 2019年発行

No.419

## 成果主義でモチベーションマップを描けるのか？

### 総額人件費の抑制によるつまみ

冬の一時金支給が近づき職場では目標管理についてのフイードバックが行われている時期だと思われませんが、改めて新人事制度について考える時期ではないかと思えます。

2007年4月に導入された新人事制度、会社導入のねらい、「社員にプロ意識を強く持たせる資格体系」「資格役割に応じた報酬」「公正な評価の実施」。

実際にこの制度は会社のねらい通りになっているのでしょうか？

団体交渉では「経営は社員のモチベーションをどう上げるかを考えている。」と発言しています。

### いい加減な評価

今の制度で「頑張れば報われる制度だ」なんて思っている人はいるのでしょうか？全体的な人件費削減の制度だとみんな感じていのではないのでしょうか。

「今回は我慢してくれ、順番だから、前回上げなかった人へ上げなきゃならない」と上司の面談で言われた方もいます。

新人事制度では、資格ごとに賃金の幅があり、資格内でも評価により賃金の上がる額が違います。

評価が上がる人数枠は部ごとに決まっています。部内の各課長が集まり、うちの●●はこれをやったなどと主張しあい、発言力のある課長が多くの人数枠を取ってしまいます。発言力のない課長は部下の頑張りを主張できず枠も少ない。

総額人件費削減ありき、賃金が上がる人は限定されており、

その振り分けも管理職の力関係で決まってしまう。

評価はいい加減なものだ。

### 管理職は嫌だ

サラリーマンにとって嬉しいはずの昇進それが憂鬱でならない「責任だけ持たされて賃金はそれほど高くない、報われない。」 今課長クラスは、部下から尊敬や目標とされる存在ではなくなっています。

「人手不足は実感している自分も多忙だから、昔は課長の仕事はマネジメントが中心でしたが、今はプレーヤーを兼任している。」だからといって部長に人員要求をしようものなら「なに甘いこと言っているのだ」と言われ、部下を援助・育成する余裕なんてない。

## 成果と人員不足

成果とは個人の頑張った成績だけでなく、部の業績を上げることです。

そのひとつとして部のコスト削減が厳しく求められます。手っ取り早いのは人を減らすこと。それが部の業績を上げ会社の収益を高め、部長の評価につながる。課、チーム、個人と下りてきて、個々の労働者は雁字搦めにされてしまう。「できない量でもやるしかない」仕事が多すぎる、人を増やして欲しいと苦情をこぼしても、上司から言われる言葉が分かっているからです。

「いる人間でやるんだ」体を壊した休職者が出てても人員は補充されません。その分の仕事は残ったメンバーが背負わされ、多忙間はいつそう強まるという悪循環に陥っています。

## 意味失う目標管理シート

半期ごとに各社員が自分の目標を上司と相談の上、目標管理シートという形で提出します。期末に再び上司と面談して、それがどの程度達成されたかを評価し、賃金に反映させる仕組みです。大変な労力を使って提出したのに、結果は不透明で納得のいかない評価です。

そもそも年2回も細かい目標管理シートを設定すること自体に問題があります。

当然のことですが、業界の動向によって会社の方針が突然変更されることがあります。

長期の視点に立った柔軟な目標設定こそ必要であり、短期の目標を追い求める現在の目標管理制度が形骸化するのがある意味当然ではないでしょうか。

上司の面談は上司の愚痴を

聞く場と化し、数10人に上る部下の目標を設定し、それに評価を加える作業がどれほど煩雑なものか、社員一人ひとりについてまじめに評価を検討していたらノイローゼになる。時間内では処理しきれず、自宅に持ち帰り作業することも珍しくない。

部下が目標を達成できないと管理職の評価にも直結します。このため部下の高い目標を抑える管理職も少なくないのが現実です。目標管理シートは形式的なものになり意味を失ってきています。

目標のあるなしに関わらず、社員の評価はあらかじめ決まっております、期末に調整するのが実態ではないかと思われれます。

## 過去の賃金制度

これまでの日本の賃金制度

の多くは、若いころは賃金が低く、年齢・勤続を重ねていく事で賃金が上昇していく年功序列型賃金制度が主流でした。

もちろん会社の査定によって賃金差が生じる能力給部分もありましたが、賃金が上がらなくなることや、下がる事はありませんでした。労働者の経験や習熟度を前提に毎年積み上げていく評価方式でした。これに対して成果主義は、その多くが30〜35歳で頭打ちになります。会社から高い査定、昇格できなければ賃金は上がらない仕組みになっています。

中高年の賃金は完全に抑え込まれてしまっています。

セガでも平均年齢はまさに頭打ちの年代に差し掛かっています。成果主義賃金は総額人件費の抑制が目的で、社員の仕事など考えていないのが現実ではないでしょうか。

# 4こ末漫画

川崎よしき





ショートショート

## 身の丈

仙洞田一彦

俗世間から離れて暮らしているなどと書くと、自分から世を捨てたようだが、実態は「捨てられた」と書く方が正確だ。そこにも「身の丈」騒動が聞こえてきた。もともと身の丈で暮らしてきたというか、暮さざるを得なかったし、世間、皆そうだろう。

そんな言葉忘れていた。あらためて考えると、他人から言われると腹の立つ言葉だ。「私みたいな馬鹿が」と自分で言うのと、「おまえは馬鹿だ」と人から言われる違いと同じようでもある。金のない奴は金のないなりに暮らしていればいい。高望みするんじゃない。

い。ま、そういうことだろう。

自分の意志で選択して生まれてくる人間はいない。財閥のお坊ちゃんとして生まれてくる者、時の権力者の孫として生まれてくる者もあれば、あした食う米がない家に生まれてくる者もいる。あした食う米がないというのは七十数年前の表現のようだが、最近でも使えるようだ。何十年前にはコインロッカーベイビーなどという言葉も生まれた。ごくごく最近ではホテルに生まれたばかりの赤ちゃんが置き去りにされた。そばに母親がいれば、いうまでもないが事件にはならない。生まれた後は自己責任。身の丈でやってくれ。言われなくてもやって行くしかない。

俺は土手の上から川を見て

いた。それにしてもすごい雨だった。野球をやったり、ゴルフをやったりしている河川敷まで水に浸かった。電車も鉄橋を渡るときは徐行運転だった。

雨は分け隔てなく降る。金のある奴の上にも、金のない奴の上にも。

「降ったなあ」

「ああ」

台風が持ってきた暑い風が吹く土手の上から、土色の流れを見下ろしながら話していた。相手はどこかで見たことのあるような男だった。俺よりは少し若いようだが、たまにたまそばに立っていたから話し掛けた。短い返事だったが落胆している様子はいかがかえない。真意は分からないが、ひどい目に合うことには慣れ

ているような感じでもある。慣れている風に装っているのかも知れないが。

人によってはひどい目にあつたとき、ギャーギャー大騒ぎするタイプもいる。後から聞いてみると、騒いでいたほどにはこたえていない奴もいる。騒ぐことによって、痛みを軽減しているのだろう。

隣に立つ男は騒ぐタイプではなさそうだ。騒がないからといって、こたえていないわけではないかもしれない。中には、うらやましいくらいまったく感じていない奴もいるが。ひどい目にあい続ければ、期待もせず、目の前のことを受け入れるしかない。

隣の男は視線を川下から川上に移して言った。

「あっちの、ほら」

男は川上を指して続けた。

「タワーマンション、電気が止まってエレベーターが動かなくなっちゃって、ヒヒヒ」

男は最後に気味の悪い笑い声を上げた。思わず男から一歩離れた。

電気が止まれば、エレベーターが止まるのも当たり前だろうと思った。

「ヒヒヒ、エレベーターが止まったんだってよ」

男の言葉で、鈍い脳にも意味が分かった。タワーマンションの上の方には、まさに雲の上の方たちが住んでいるのだ。エレベーターが止まれば、階段を歩いて上り下りするしかない。俺の頬も吊り上がったが声には出さずに「ヒヒヒ」と笑った。

「五十階も歩いて上り下りは

大変だなあ」

男はうれしそうに笑った。俺も笑いたかったが、人の不幸を声に出すのも気が引けた。

「え、なあ、おいっ」  
男は俺の方をまともに見て同意を求めた。

「あ、ああ」  
「気取ってる場合じゃないんだよ。俺らの不幸だってさんざん笑われてきたんだよ。笑い返してやるんだよ」

男は見かけはおとなしそうだ、口調はまったく違って、顔色には出ていないが、酒が入っているのかとも思った。

「千載一遇のチャンスとはこのことだ、ハハハ。こんな時を除いて笑えるチャンスはないぞ。貴様だって、ひどい目にあってきたんだろう」

それはそうだが、一見して

俺の方が年上だと分かるはずなのに「貴様」呼ばわりだ。土手の上に人はいるが、近くにはいない。男に合わせて大声で笑っても、何で笑っているかもわからないし、はばかることはない。

「俺だったら、途中で何度も休まなければならぬ。膝もがくがく、呼吸もハアハア……：だなあ。アツハツハハハ」

合わせて笑ったものの、あまりいい気持ちではなかった。「少しは気が晴れたか」

男は真顔で聞いた。「え」

「ひとの不幸を笑ってみてさ」  
「まあ、あんまりな」  
俺は正直なところを答えた。「まあ、そうだな」  
なんだよ、こいつはと思っ

た。男は続けた。

「タワマンの奴ら、エレベーターが動くまで、ホテル住まいだつてさ。俺たちの想像力も身の丈だ。まさかホテル住まいとはな。きっと超高級ホテルだ。こんなのは想像もできなかつた。ヒーヒーハーハー言いながら階段を上り下りする。そのくらいが俺たちの想像力の範囲だ。ハハハ」

男の笑いは自嘲の笑いだった。からかわれたような気もしたが俺も笑えた。

身なりの良い二人連れが、話しながら歩いて来た。俺と男は脇に寄った。

「ブルーシートの家が流されて、すっきりしましたね」  
「しぶとい奴ら、きっと復活しますよ」  
俺たちのことだ。

## 働く貧困

年収200万円以下の給与所得者、ワーキングプア（働く貧困層）が高い水準で推移しています。民間企業などで働く労働者の賃金をまとめた、国税庁の民間給与実態統計調査で分かります。一年を通じて働いても年収200万円以下の労働者は、2018年は1098万人にもなります。1000万人を超えるのは、2006年から13年連続になります。

働く貧困層が増えたのは、自然現象ではありません。正規雇用で賃金上昇が抑制されている上に、非正規雇用が急増しているからです。非正規雇用は極めて不安定で、低賃金の労働です。安倍政権でも、

労働者派遣法が改悪され、いつまでも派遣労働に縛り付けられる生涯派遣が持ち込まれました。

深刻な貧困と格差を解決するために、8時間働けばふううにくらせる社会を実現することが求められています。そのためには最低賃金を全国どこでも1000円に引き上げ、1500円を目指す。長時間労働の是正。保育・介護などの福祉労働者への賃上げを行うなどの政策を実行することが必要です。



## 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！

労働相談、ご意見、ご質問は、下記にお寄せください。

JMITU 本部 TEL 03-5961-5601 : FAX 03-5961-5603

ホームページ <http://www.jmiu.com/>

JMITU 大田地域支部 TEL 03-3734-3502 : FAX 03-3734-3534

ホームページ <http://www6.plala.or.jp/JMIUOOTA/>

セガグループ分会ホームページ <http://jmitusega.chips.jp/>