

## 矛盾を露呈し、見直しが迫られる成果主義管理 春闘と一体のものとして闘いの強化を

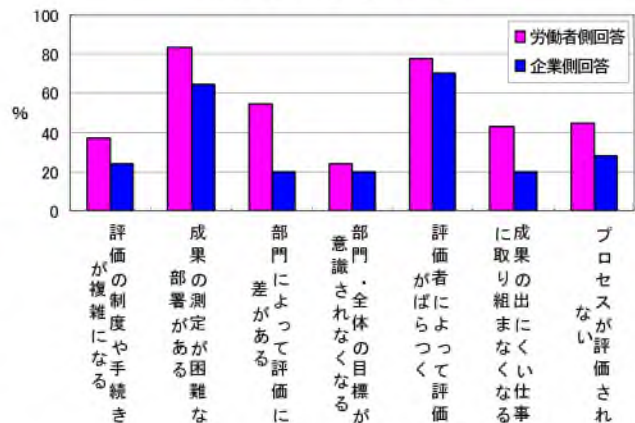
金融労連「第1回春闘討論集会」で金田豊氏は、「矛盾を露呈し、見直しを迫られるに至った成果主義管理」で、成果主義管理は「大企業では8割の企業に導入され、競争と考課査定の個別管理で団結を破壊し、賃金の生計費からの分離で統一闘争を否定した成果主義が、賃下げ、春闘解体の大きな要因となった。

主観性、恣意を拭えない考課査定は、差別と格差を広げ、職場のチームワークを乱し相互の意思疎通を阻害し、目標管理も達成の難しい課題をさげ評価の低い仕事は軽視し、技術・技能を伝承せず、かえって職場の生産性や効率化を妨げることにもなった。雇用の流動化、多様化、熟練技能の軽視は現場力の減退となり、重大事故の多発を招き、経営の基盤と信用を動揺させるものとして、日本経団連も成果主義の行き過ぎに警鐘を鳴らし、成果主義賃金の見直しを提起するようになった」と説明され、春闘と一体のものとして取り組みを強めることを訴えられました。

た。

労働政策研究・研修機構の調査でも、成果主義の根幹である評価制度の矛盾も深刻です。企業側でさえ「評価者によって評価がばらつく」「成果の測定が困難な部署がある」と言わざるを得なくなっています。

成果主義人事制度の問題点



## 働きやすさ・産みやすさ 都道府県で両極端に分かれる 支援の仕組み整備が大事

内閣府の男女共同参画会議「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」は「働きやすさ・産みやすさ」の国内比較を発表しました。合計特殊出生率とその変化率、女性の有業率の3項目を総合的に見て、47都道府県のレベルを区分しました。「タイプ1」から「7」に分類しました。出生率と有業率の両方が全国平均以上だったのは、「タイプ1」で16県。逆に、両方が全国平均未満は、「タイプ7」で、同じく16都道府県。両極の2つのグループに大きく分

かれました。

滋賀県は「タイプ5」で、近隣の福井県、三重県は「1」、岐阜県は「3」、京都府、奈良県は「7」でした。

出生率との関係が高い「適正な労働時間」「家族による支援」「社会の多様性寛容度」「社会の安心・安全度」など社会環境の整備が求められています。



### 職場の声

上司の指示  
「事務規程で調べたら」  
「本部に聞いて」

上司に仕事をどうするか聞く「事務規程で調べたら」、「どこにも書いてません」と再度聞くと、今度は「本部に聞いて、監査のときだれに聞いたか分かるように書いて」と言っただけです。

「サドンデス倒産」  
大幅増加

決算概要に「サドンデス倒産の増加により、不良債権処理額が前年同期比17億円の大幅増加」と説明されています。

「サドンデス」とは、「突然の死の意から」ゴルフ・ホッケー・テニスなどの延長戦で、

一方が勝ち

越した時点

で勝敗を決

める方式」

