

# しっかり考えよう「人事・賃金制度」！①

## 新たな「人事・賃金制度」に 潜む成果賃金制度！

会社は1月13日に「人事・賃金制度の見直しについて」を提案しました。その人事に関わる昇進制度では、「職場における人材育成体制を充実・強化するとともに、自らの成長の機会を求める社員の意欲に応える」とあります。

しかし、「社員の意欲」に隠れているものは、能力主義による社員同士の競争や会社に忠実な社員の育成など、成果賃金制度を意識した競争原理の導入につながる恐れがあります。



昇進試験と昇格審査からなる昇進制度には、飛び級試験（統務職試験）があります。社会人採用者に昇職のチャンスを広げるといいますが、一般採用者も受験資格があるため、例えば、指導職1等級が統務職に合格すると一気に4階級上がる可能性もあり、直近の昇格昇職よりも「統務職」争いが激化する恐れがあります。

昇格審査では、在級年数を勘案した自動昇格のイメージがありますが、試験に合格しなければ昇給しないことには変わりはありません。

また、在級年数の短縮（飛び級試験は除く）は「社内通信講座の修了者は1年」、「職務遂行能力及び勤務成績を勘案してさらに1年」とあり、自己啓発として社内外の資格取得や三点セット（新小集団・提案、増収）、会社が主催するイベント等に自ら参加するなど、会社に対する貢献度（成果）を社員に追求することにもなりかねません。

主幹職 A	専任職	現場長等	専任職
主幹職 B		助役	専任職
<b>統務職</b>		統務職	統務職
主務職 2 等級		試験	(在級 5 年)
主務職 1 等級		昇格審査	主務職 (在級 15 年)
指導職 2 等級		試験	(在級 5 年)
指導職 1 等級		昇格審査	指導職 (在級 10 年)
係職 2 等級		試験	(在級 4 年)
係職 1 等級		昇格審査	係職 (在級 6 年)

**【改正】**

飛び級試験（統務職試験）  
（指導職1等級以上に在級5年以上かつ40歳以上）

## 成果主義賃金制度は足の引っ張り合い

そもそも成果主義型人事制度は、小泉政権時代にアメリカ型の新自由主義を導入した当時の流行でした。リーマン・ショック以来、新自由主義と同様に成果主義は失敗だったといわれているにもかかわらず導入する目的は、企業の経営者（資本）や管理職が社員（労働者）を管理する仕組みにあります。

成果主義は、成果を上げた人に配分を多くすることです。その評価方法は、表面上の数字だけを見て機械的に点数をつけるだけですから、上司（管理職）は特別な判断を必要とせず、社員を数字だけで管理できるわけです。

その結果、数字しか見ない上司に対し、自分の成果に固執することによって仕事を教えなかったり、責任をたらいまわしにしたり、お互いが協力しない職場になるといった弊害が指摘されています。





**国鉄労働組合東日本本部**  
東京都港区新橋5-15-5 交通ビル3F TEL03-5403-1660 JRTEL057-3260  
ホームページ <http://www.e-nru.com>

（携帯用）QRコード

