

成果主義賃金の見直しを

日立AP清水事業所
と関連会社で働く
人のネットワーク



2010年6月
No. 30
発行：オアシス
編集委員会
連絡先：多田義幸
TEL
090-9121-0602

問題あるのになぜ続く？

労働政策研究・研修機構より出された、「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」によると、下図のような成果主義賃金体系に伴う問題点が指摘されています。この結果によると人事評価が複雑になり、また、組織的な一体感や職場の規律を保ちにくくなったと報告されています。そのような問題点を抱えているのになぜ成果主義制度が続くのでしょうか？

賃金抑制のため

前述の調査結果によると、成果主義のメリットのひとつに、総額人件費の抑制が挙げられています。そのため、本来の労働意欲の向上の目的に逸脱した制度となっています。

不当評価にも使う

人事評価は労働者支配の一環として、意見を言う優秀な労働者に対して、不当な低い評価を下す例が見受けられます。成果主義が、より権威的な人間関係を形成し、部下が上長に意見を言えぬ、服従を強要する風潮を作り出しているのではないのでしょうか。

同一労働同一賃金を

ヨーロッパでは、同じ職種で同じ賃金が支払われる同一労働同一賃金が導入されています。そうすれば、個人個人の評価で悩む必要もなくなり、職場の連帯感も改善

します。破綻した成果主義の改善が強く求められます。

図表13. 賃金制度見直しのデメリット(N=2,734、複数回答)

