

# 差別・選別の成果主義はやめよう

日立ジョンソンコントロールズ空調  
と関連会社で働く  
人のネットワーク



2022年9・10月  
No. 96  
発行：オアシス  
編集委員会  
連絡先：多田義幸  
TEL  
090-9121-0602

厚生労働省の調査によると、  
精神障害の労災補償件数が増  
加しています。（下図参照）

その原因は、嫌がらせ、いじ  
め、トラブル、達成困難なノ  
ルマを課せられる等がありま  
す。これらのいわゆるパワー  
ハラスメント（パワーハラ）を  
改善するにはどうすればいい  
のでしょうか。

## コミュニケーション、 状況の厳しき、業務量

パワーハラが起きる原因はコ  
ミュニケーションが図られて  
いない、業務に対する管理が  
厳しい、業務量が多い職場で  
多く発生しています。これら  
が起きる理由は何でしょうか。

## 成果主義と人材の差別・選別 とパワーハラの可能性

成果主義制度が導入されて以降、  
業務目標、成果の管理強化が行われ  
ています。また並行して、幾度とな  
くリストラが様々な会社で行われて  
ます。この中で、パワーハラは、「査  
定を低く設定され、リストラ対象と  
して、差別・選別され、自己転進の  
名の下で退職を強要される」という  
一連の流れで起きることが多いです。  
つまり、業務成果の管理徹底が、個  
人個人を差別・選別し、その中で、  
職場での協力体制を形骸化させ、選  
別された個人を追い込んでいるもの  
となります。このように、個人を差  
別・選別することが行われています。

## 差別・選別について

差別・選別の極端な例は「優勢思  
想」にみられます。例えば、神奈川

	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度
支給決定件数	506	465	509	608	629

具体的な出来事	支給決定 件数
仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じ させる出来事があった	71
1か月に80時間以上の時間外労働を行った	28
2週間以上にわたって連続勤務を行った	39
上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等の パワーハラスメントを受けた	125
同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・ 嫌がらせを受けた	61
セクシュアルハラスメントを受けた	60

県相模原市の障害者施設「津久井や  
まゆり園」で入所者19人が殺害され、  
職員を含む26人が重軽傷を負った事  
件では、殺人罪などに問われた元職  
員が「障害者には生きる価値がない」  
という到底容認できない主張を続け  
て、犯行を正当化しました。このように、  
「優勢思想」につながる差別・選別  
に基づく考え方が根付くと、社会不  
安を引き起こすことにつながりかね  
ません。

## 協力しあえる社会を

成果主義は、差別意識を助長し、  
職場の労働者それぞれの分断を進め  
る制度です。また、差別・選別の考  
え方は、命の選別などの考え方を生  
みだし、社会不安を増幅させると思  
われます。このような観点からも、  
成果主義ではなく、労働者同士が協  
力し合える職務制度に変えていく必  
要があります。