

# 処遇制度改革は組合員の理解と納得が前提 充分時間をかけて議論し慎重な対応を！

「何でそんなに急ぐのか？」の声

六月後半の職場討議ではじめて処遇・勤務制度改革の会社案の骨子が明らかにされました。内容は膨大で、全て私たちの生活に直結する重要なものです。「定期昇給がなくなる」「降格もあり得る」「降給もあり得る」等々、とても受け入れられるものではありません。

労組見解でも「従業員、組合員がその制度を理解し、納得を持って受け入れられる新制度であることが必要」と述べています。切り下げられた年金制度改革の轍を繰り返さない為にも以下の対応が必要です。

- (1) 執行部が各職場単位で説明会をやるべきです。その上で組合員の疑問や質問に答えると共に繰り返し職場討議を行い、職場の意見や提案を集約して会社に逆提案をすべきです。
- (2) 組合が長年の活動で築いてきた処遇制度・労働条件を昼休み一〜二回の職場討議で組合員が理解も納得もしないうちに改定するのは許されません。組合は責任を持って今後一年程度の期間を取って対応することを会社に申し入れるべきです。
- (3) アンケートの実施、インターネットでの意見交換など大いに職場の意見集約を行い、この問題だけで臨時大会を開くべきです。決定にあたっては、処遇制度と雇用・勤務制度に項目を分けて全員投票で賛否を問うべきです。

いま以上の能力・成果主義は  
ストレスで職場を暗くする？

会社案では「従業員のやる気と能力を最大限引き出す」がうたい文句になっています。しかし、いまでも短納期の開発や生産対応で精一杯頑張っています。制度改革にあたっては以下を基本とすべきではないでしょうか。

- (1) 働く者が健康で明るく安心して働ける制度とする。いま以上の能力・成果主義は長時間労働、ストレスによる健康破壊を生む。逆に健康第一で、サービスマンを生まない健全な職場にする。労働時間1800時間の実現、年休の完全消化などユトリを実現し生き生きと働ける制度にする。

- (2) 今まで労組が一貫して主張してきた定期昇給制度を確立する。
- (3) Eワークは今でもサービスマン残業の温床になっている。

トヨタでも実施されたICカードの利用で労働時間管理を行いサービスマン残業を根絶する。

- (4) 前回の処遇改定で中高年は大幅な賃金ダウンになった。一人としてダウンすることがないようにする。

- (5) いま以上の上長による評価制度の拡大は、職場での上長と部下の自由なコミュニケーションを困難にする。風通しの良い、明るく活力のある職場作りをめざす。

- (6) 「降格もあり得る」「降給もあり得る」などは労働組合が認めるべき制度ではない。



日立懇・旭事業所ニュース

あさひ「掲示板」

第3号 2003.8.1発行

発行元：日立懇・旭

電話：0561-54-6222