

1942
2011
11/15

府職の友

発行所/大阪府関係職員労働組合
〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-59
電話 06(6941)351・内線3740
直通06(6941)3079 FAX06(6941)4541
Eメール info@fusyokuro.gr.jp
URL http://www.fusyokuro.gr.jp
発行人/橋口紀塩 編集人/田中克義
(1部10円 組合員の講読料は組合費に含まれています)

庶民の大阪に 「独裁」は いらぬ

健康破壊の成果主義やめさせよう

「労働経済白書」が 成績主義・成果主義 の問題点を指摘

今期、府労組連闘争で職員の健康問題と成績主義について当局を追及しています。

この間、成績主義・成果主義賃金問題では、厚生労働省が発表した、平成23年度労働経済白書でその問題点が明らかにされています。評価者側からの問題点として、①部門間における評価基準設定の困難性、②評価者の研修・教育の問題、③評価に手間や時間がかかる問題が挙げられています。非評価者側では、①評価結果に本人の納得が得られない問題、②勤労意欲の低下、③評価システムへの労働者の納得が得られない問題が挙げられ、評価によって「解決困難な課題」が示されています。民間の流れは成果主義から定期昇給とベアの意義が高まる方向となっています。



府労組連闘争団体交渉で当局を追及する交渉団

成果主義導入の動きが観測される、②このような企業において社員の健康状態が悪いことが確認された、③成果主義の賃金体系導入により社員の健康を害するといった弊害が生じていることが示唆されると明記されています。職員健康管理を考えると、弊害が多く、士気高揚に書と「成果主義と社員の健康」にこめられた視点です。

第44回 労災職業病一泊学校

とりもどせよう

「人たるに値する」労働と健康

11月5(土)・6(日)と自然エネルギーへの転換と題した講演でした。岩本氏は原発のしくみ、福島原発事故の実態を説明し、原発事故は「止める、冷やす、閉じ込める」が基本。この間、東電や政府発表は、「隠す、ぼかす、遅らせる」であると報道がされているが、「隠すな、うそを言わない、過小評価するな」が大事。原子力発電は未完成ではなく、完成するはずのない技術だ。日本にある54基の内現在稼働しているのは十数基。それでも電力需要を賄っている。原発に頼らず自然エネルギーへの転換は可能と指摘されました。

11月5(土)・6(日)と自然エネルギーへの転換と題した講演でした。岩本氏は原発のしくみ、福島原発事故の実態を説明し、原発事故は「止める、冷やす、閉じ込める」が基本。この間、東電や政府発表は、「隠す、ぼかす、遅らせる」であると報道がされているが、「隠すな、うそを言わない、過小評価するな」が大事。原子力発電は未完成ではなく、完成するはずのない技術だ。日本にある54基の内現在稼働しているのは十数基。それでも電力需要を賄っている。原発に頼らず自然エネルギーへの転換は可能と指摘されました。

セクハラ・パワハラ根絶へ

メンタルヘルス対策の強化を

私は5つの分科会のうち、「公務職場の安全衛生生活」に参加しました。平成21年度の地方公務員在職死亡者10万に対し自殺は22人で2位(地方公務員安全衛

「職員基本条例」の撤回 をめざす学習決起集会

とき 11月30日(水)

午後7時～

ところ エルおおさか
大会議室

第2弾

講演
公務員制度と
「職員基本条例
案」について

講師
専修大学
法科大学院
晴山一穂教授

遊歩道

前府知事が9月府議会で辞任を表明し、11月27日投票でダブル選挙が行われる。

前知事は議会での条例の審議に加え、防災拠点とならないWTCを強引に購入した失政責任や今後の防災対策など、対応が求められていたにもかかわらず、議会途中で市長選挙に鞍替えする無責任な行動をとった。退任時職員に「優良会社の従業員」と言い、自らが破産会社から優良会社にしたと言わんばかりの挨拶を行ったが、この間借金は2、600億円増え、6兆円を超えている。結果、大阪の経済は全国最悪、借金を増やし府民生活を切り捨てただけである。先日、法政大学の坂本教授が発表した全国「幸福度」ランキングでも大阪府は最下位となった。「幸福度」は、生活や安全性、医療の充実度など40の指標で評価。1位の福井県では、保育所の待機児童ゼロ、一時保育も充実。さらに、働くという労働に関する指標が高かったことが要因。最下位の大阪府は「犯罪など安全、安心面の指標が非常に悪いことが要因」としており、これまでの府政運営がいかに府民に冷たかったかが明らかになった。今度の選挙で厳しい審判を下し、府民の生活を守る府政への転換を望む。

連載

「職員基本条例」はとんでもない条例

条例案の特徴とねらい②

学習決起集会(9/28)での城塚健之弁護士(府職労顧問弁護士)による講演内容を抜粋し、「職員基本条例」の根本的問題点を明らかにしていきます。なお、城塚弁護士の講演内容の全文(逐条解説を含む)を掲載したレポート集を500円で幹旋してきます。希望者は府職労まで。

2. 職員に
対する高圧
的な態度

では条例の中身の特徴をどういふ点で捉えていくかが、まず、職員に対する高圧的な態度が目に付く。職務命令絶対主義であり、厳罰主義。あと成果主義という概念があるが、条例案は「成果のみ」で評価していくという価値観で徹底している。もちろん、この場合の成果は、あくまでも橋下氏の政策に協力するかどうかが判断基準である。

① 職務命令
絶対主義

職務命令絶対主義は、職務命令を絶対的なものとして、それに必ず服従せよ(という)ことを要求している点である。これは

② 厳罰主義

職務命令絶対主義とつ

③ 「成果のみ」
主義

条例案は成果主義を強調している。「成果のみ」主義といってもいい。成果主義というのは、新自由主義構造改革が華やか

な頃は、各企業で導入が進められていたが、大体うま〜いかず、多くの企業はやめてしまった。修正したりして、結局多くの場合は、もとの日本的な労使関係に近いものに戻っている。なぜかといえば、成果主義は、企業にとっても、あまりいいことがないからだ。

一般的な批判としては、「視野が短期的になる」と言われる。半年とか一年サイクルで成果を出せと言われれば、長期的な視野に立つてじっくりと準備をして長期的な成果をあげ、長期的に会社に貢献するということが、評価されないのでは、評価されないのでは、ならなくなる。すぐに成果がでるものに飛びつくようになる。そうなる

と非常に視野が狭くなる。視野が狭くなるなあまりいい仕事はできない。また、どういった職場に配属されるか、どういう仕事に割り当てられるかは、労働者にとっては偶然の結果としかいいようがないが、それによって全然評価が違ってくる。すると、不公平感が強くなる。不満がたまると、そのうち「やっちゃられなく」といふことになり

また、成果主義は、通常、目標管理とセットでやるが、目標以外は評価の対象から外れるので、目標以外の取り組みに非常に消極的になる。もと

もホワイトカラーの職場というものは、自分の仕事を書き出そうと試みても、全部書き尽くせるということはない。文字にできないが大事な仕事はいくらでもある。例えば隣の人が何かうま〜いかな、いふといふときに、ちょっと手助けする。そんなことはいくらでもある。でも、こんなことは職務記述には出てこない。でも、それをしないとチームとしての仕事は出きない。ところが、そんな

ことでもいくら頑張っても一切評価されないという仕組みが成果主義。そうなるとチームワークが崩壊する。

さらには、仮に自分が後輩に仕事を教えて、自分よりも仕事ができるようになる、自分自身は自らの地位を追われてしまうことになる、自分自身の地位を追われてしまうことになりかねない。そうなる、自分自身を身を守るためにはそんなことほしくないほうがいい。そうなる、誰が後輩に教えるか「勝手にやれ」といふことになる。すると、仕事をしながらスキルを身につけていくOJTの機能が失われていく。技術の若手への継承といふこともできなくなる。

また、管理者は、目標を設定したり、評価をしたりという手間がとんでも大変。そんなことばかりやってられない。そんなことばかりしていたら、

ひたすら時間とエネルギーを消耗して、逆に組織として効率が下がってしまう。

さらに、成果をあげる人はだいたいいつでも成果をあげるし、あげられない人はだいたいいつでもこの職場でも同じで仕方のないこと。いわゆる「勝ち組、負け組」という形で固定化し、「俺はどうせ頑張ってもこの程度」ということになり、やる気が失われていく。

このほか、成果に追われて、長時間労働に自分を追い込んだり、あるいはメンタルヘルスを患ったりと言ったこともある。こういう点から成果主義にたいする批判は強くなるが、そういうこともあって、高橋伸夫さんという東大の先生が、『虚妄の成果主義』という本を出している。ここでは人間というものはいったい何を楽しいのは、いったい何を楽しいのか、ということをいろいろ書いておられる。そして、日本型のOJTシステムの本質というのは、別にお金が目的でがんばって働いているわけではなく、頑張っている仕事をしたら、どういふふうさんと感謝されて、次はもっとよりやりがいのある仕事を与えてくれる、次も頑張っ

てね。期待しているから

ね。「はい、分かりました。頑張ります。」というように、次の仕事で報いるシステムだということを分析している。いろんな実験も紹介されているが、お金で釣って動かせようと思っても、結局は金の切れ目が縁の切れ目になってしまう、「自分で頑張ろう」という内発的な動機付けが低下するという実験結果が紹介されている。

また、高橋さんは、成果主義、年俸制にとびつくのは自分で人を育てられない新興企業だけの話であるともいわれている。本当に人間のやる気を出すには、やはりずっとそこで働き続けられるということが大前提で、いい仕事をしたら感謝されて、信頼もされて、次はもっと大事な仕事を任せてくれる、という信頼関係が必要だといわれている。これは公務員の組織のものともいえる。

そういう意味でも成果主義は事実上破壊していると言え。そういう破壊したものを持ち出して、しかも軍隊式に上から高圧的態度で臨むのが今回の条例の一番の特徴だろう。



読者のつふやま
業を続けていただいています。感謝感謝。
(教委支部・谷山和央)

秋が深まりつつあり紅葉の頃になると落葉が多くなってきた。中央図書館前も落葉がいっぱいになります。掃除の方が毎日掃かれますが、掃く場所が広く、風の強い日などはほすく散っ

てしまい、掃けども掃けども終わらないで、大変な作
(公職労・近左康弘)

今の季節は、秋ですが歌は夏色(ゆず)！食欲の秋、読書の秋、スポーツの秋、〇〇の秋！でしょうか？

(健康福祉支部・松本一巳)

//憲法と民主主義をまもる府民共同の力で//
「教育基本条例案」「職員基本条例案」
の撤回を求める府民集会

とき 12月7日(水) 午後6時30分~
ところ 中之島公会堂
講演 小野田 正利さん(大阪大学大学院教授)
・各界からのあいさつ・パフォーマンス、決意表明

