

日本労働年鑑 第71集 2001年版
The Labour Year Book of Japan 2001

特集 人事評価と労働組合

第四章 結語

一 組合の団結について

1 ユニオンショップ協定の有無

以上の調査結果をはじめに述べた問題設定に照らしてまとめてみよう。

(1) 組合活動と組合員については、企業別組合の労使関係はユニオンショップ協定などで制度的に安定しているが、組合活動は組合員の「組合離れ」が問題と認識されている。とくに若年層組合員の関心の低下が指摘され、経済状況の厳しさのなかで組合が相対的な地位低下に直面していることが明らかになった。一方、組合活動の活性化のためにさまざまな試みがなされ、「生涯学習」や「ボランティア活動」など新たな活動領域が開拓されている。

(2) 賃金・人事制度の変更と組合の取り組みをみると、能力主義的・業績主義的人事制度へ向けての変革が進行している。多くの組合はこうした変革に受容的態度をとっているが、制度改定に関して組合員への情報提供と参加機会の確保にも努めている。実態的には、改訂作業自体に組合は労使合同ないし組合独自の委員会を組織し、組合員への周知をはかっている。その意味では、組合民主主義の原則を貫こうとする姿勢がうかがえる。

(3) 人事考課制度に対する基本的考え方と導入への態度をみると、人事考課制度は近年急速に普及してきており、対象組合のほとんどで実施されている。大部分の組合では、組合員個人の能力を発展させ処遇の改善につながるものとして基本的に肯定している。ただし、処遇の最低保障を求める声も強く、客観性に対する疑問も呈されている。労使協調的姿勢がみられるものも、組合としての平等主義的エートスはなお残されているといえよう。

(4) 人事考課の問題点と組合の取り組みについても、この平等主義的エートスは示されており、制度運用の公正さを求め考課者訓練の徹底を訴えると同時に、最低保障の確保にも取り組んでいる。さらに、人事考課の問題点を被考課者への情報開示によって打開しようとする考えが強く出ていた。

この調査では少数しか対象とならなかったが、全労連系の組合が能力主義的人事制度・人事考課に基本的に反対する原則を貫いていることも明らかになった。

労働組合の立場としては、組合員個人の期待に応えることも必要だが、能力主義・成果主義的傾向の進展が組合員間の競争の激化や「個人主義」化をもたらし、組合の団結を損なう恐れがあることにも注意を払わなければならないと「調査のねらい」で述べたが、以上の調査結果の検討からもこうした今日の組合の課題を窺うことができる。

本特集で報告した「人事考課と労働組合に関する調査」のほか、人事評価(考課)をあつかった主要な調査として、連合総合生活開発研究所『雇用と人事処遇の将来展望に関する調査研究報告書』(一九九九年五月)をあげることができる。以下では、この報告書の調査結果のうち、人事評価に関する部分の概要を紹介する。連合総研調査も、本特集が報告した「人事考課と労働組合に関する調査」と同様に、人事考課の公正さと納得性が重要であることを指摘する。

同調査は、「賃金制度と賃金格差、昇進制度と昇進格差、人事評価と能力主義・成果主義などについて、職場の現状と組合員の意識」を把握することを目的として、連合加盟の単組組合員を対象に、一九九八年五～八月に実施された。配布された調査票三万三四〇〇枚のうち二万七六一枚が有効に回収された(有効回収率六二・二%)。サンプル(二万七六一人の組合員)の働く産業・業種は、製造業が四四・〇%、非製造業が三九・〇%、公営・公務が一七・〇%となっている。

人事評価(人事考課)に関する質問について、アンケートは「人事評価制度のあるなしにかかわらず、昇給や昇進やボーナスで何らかの個人査定がある場合」に回答を要求している。

(1)組合員が人事評価(人事考課)実施において「知らされている情報」と「知らせてほしい情報」との間にギャップがある。「評価結果が処遇にどう使われたか」は、「知らされている」一・二・三%、「知らせてほしい」が五八・二%で、四五・九ポイントの差がある。また、「評価結果そのもの」は「知らされている」が一・九・六%、「知らせてほしい」が五六・三%で、三六・七ポイントの差がある。

(2)五五・七%の組合員が、人事評価結果について、上司から「いっさい説明がなかった」と回答した。「結果の概要についてだけ簡単に説明された」は一・三%、「結果が詳しく説明された」は一・九%であった。

(3)評価基準の明確性や一貫性がないことに不満を持つ組合員の割合が多い。「評価に対し一番不満を感じる点」として二点あげさせる設問で、最も割合が多いのは「明確な評価基準がない」の四三・六%で、「職場ごとの評価基準がバラバラ」(三〇・六%)、「評価者の評価能力に問題」(二〇・一%)が続く。

(4)能力主義・成果主義の導入について、賛成(非常に、どちらかといえば)とする組合員は四七・七%で、反対(絶対に、どちらかといえば)とする組合員(一五・八%)を大きく上回る。また、「どちらともいえない」とする組合員は、二三・七%である。能力主義・成果主義の導入で今後期待される労働組合の対応をみると、積極的対応(「制度改革に主体性を持って関与・提言すべきだ」)を求める組合員は五九・二%で、消極的・否定的対応(「人事にタッチすべきでない」「制度改革に反対すべき」)を期待する組合員(それぞれ四・一%、七・八%)を大きく上回る。また、「わからない」とする組合員は二二・六%である。

日本労働年鑑 第71集

発行 2001年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 旬報社

2006年8月25日公開開始

