

## J R西日本の職場を創り変えよう！

## Vol. 3

# どうする！？評価賃金制度

### 「評価」賃金制度が事故防止にブレーキを？

J R西日本では5年前の2000年4月から「評価」による賃金・昇進制度が導入されました。この制度では「評価」で賃金に格差がつくのみならず、職場内で足の引っ張りあいを生み、技術の伝承を断ち切り、職場の仲間どうしのチェックが人間関係すらも壊してしまいます。「評価」は各現場長などの管理者の裁量に委ねられ、社員はその管理者への忠誠度合いや恣意的な判断で、「評価」進級試験の推薦さえも判断されるのです。

ミスを起こせば「評価」は下がります。しかし、「評価」が事故防止に効果をあげているとはいえません。

### 「タコ足増収」で評価アップ？！

J R西日本の「評価」賃金制度では、「基本項目」と「加点項目」との点数が賃金に反映されます。「基本項目」では乗務員の動作や裏面添乗でのチェックの点数、訓練でのテスト結果、工作中的ミスなどが点数で出され、それに「加点項目」という主に労働時間外での会社への貢献度（増収や提案等）がプラスされます。

職場では個人目標の設定などのため、上司との個人面談が年二回おこなわれます。この面談の場は、「タコ足増収」の決意を示す場でもあります。そこでは上司から「増収」が迫られ、目標金額が設定される場合もあります。さらにこの目標額が次の面談で追及されるのです。「J R西日本の団体旅行にはJ R社員が多い」と言われるのは、この「タコ足増収」に身銭を切って参加しているからです。

「評価制度」賃金の問題は、「評価」に正当性がないこと（別途記述）と合わせ、「タコ足増収」など事故防止とは全く関係のない概念が入っていることもあげられます。既にJ R西日本は、来年度からこの「評価賃金制度」をさらに強力に「見直し」、職場での反対をよそに、西労組などの妥結を既に取り付けています。

### 慢性的要員不足と休日出勤も問題だ！

一方、慢性的な運転士の要員不足も安全性を阻害しているといえます。J R西日本では年間118日の休日があります。しかし、乗務員は年間3日間があらかじめ「買上げ」られ、休日労働を行っています。しかし、それでも要員が不足し、休日の「買上げ」が恒常的に行われているのです。さらに休日出勤は、会社への「貢献度」として評価があがり、それが促進されてきたのです。

要員不足と休日出勤が過剰労働や過密労働を生み、疲弊した運転士により危険性が増していたともいえます。

注「タコ足増収」：タコが空腹時に自らの足を食べて飢えをしのぐことの例え。J R西日本社員が自腹で自社旅行などに参加することをいう。年間に約40万円くらいの「増収」が求められている。