

田植さんを支える会

NEWS

実質勝利だ！ 田植さん、おめでとう！！
皆様のご支援に感謝申し上げます。

NO, XVI

発行日 2016年 1月 18日

発行責任者 田植裁判闘争を支える会事務局

西N関労との交渉で裁判でのウソが明らかに・・・

当時、全社員販売を 評価の参考に使っていた

昨年の11月23日、大阪市で西N関労とフィールドテクノ社間で評価制度についての団体交渉が行われた。交渉の中でフィールドテクノ社は田植さんをI評価にした当時は「一部の職場では全社員販売を参考に使っていた」と発言。これは、田植さんの評価に言及したものではないが、フィールドテクノ社が田植裁判の中で主張した「全社員販売を評価の指標としていない。(被告準備書面1等)」が職場実態とかけ離れたものであることが判明した。また、評価の観点については「上長と目線合わせて決める」など、人事制度解説書にも書かれていない評価制度の解釈、運用について独断的な発言を繰り返した。

今回の団体交渉は西N関労が9月15日に提出していた要求書(p3～4へ掲載)への会社回答(要求書の全項目に対し、裁判での和解が成立しているため、要求には応じられない、と言うもの)を受けて行われたもの。以下の報告は交渉内容を要約したものであり、文責は西N関労が負うものである。

■裁判で決着しているから議論できない??

組合：要求書への回答は「すべての要求に応じる考えは無い」であった。なぜ、応じることができないのか、説明していただきたい。

会社：要求書の内容が裁判の表現となっている。
社員一人の事に対し、コメントはしない。

組合：裁判の表現と言うが、裁判は田植さん個人と争ったものだ。西N関労が貴社と裁判で争ったことはない。要求書は西N関労が出したものだ。

会社：田植さんの裁判にコメントすることは無い。

組合：裁判の中での主張は、貴社の評価制度の解釈や運用についてのものであり、田植さんだけに当てはまるものではない。貴社はそれぞれの観点について「等」が付くから、後から何を入れてもいいのだと裁判で主張した。人事制度解説書を一定のルールとして社員は評価を受けてきた。それを一方的に変更している。また、裁判の中で争われたことは国民として知る権利がある。労働関係のあり

評価制度の観点とは・・・

三つの側面(量、質、価値創造)のそれぞれの観点を指し、量的側面では、迅速性、効率性、販売量、作業量等となっている。

指標は更にそれらの観点を具体的に表したもので、量的側面では販売額、件数、コスト削減、業務の進捗度等である。

方の一つとして確認できる。だから、裁判での主張が職場に適用されているのかを聞いている。

■観点の「等」については上長と目線合わせ？

組合：人事制度解説書には「効率性」は量的側面の観点とされているが、貴社は裁判の中で質的側面の観点として捉えることもできる、とした。説明して頂きたい。

会社：質的側面、価値創造の側面の中でも効率性や色々な観点が波及効果をよんでいる。いろんな指標を見て評価している。

組合：一人の労働者の仕事（作業）を評価するのだから、そこには色々な要素が含まれている。それを評価の透明性や公平性を期すために三つの側面、観点、指標を区分、整理した上で評価する、としたのは貴社ではないか。それをまたグチャグチャ（一緒くた）にすれば評価制度の意味が無い。因みに人事制度解説書には効率性は量的側面で取り扱うとし、その他の変動率については量的側面で評価してはならないと明確に区別されている。効率性が質的側面の観点であると解説書のどこに書かれているのか。

会社：・・・・。

組合：また、貴社は効率性を質的側面で捉えたもう一つの理由として三つの側面の観点に「等」が付いていることを挙げた。しかし、社員は人事制度解説書に書かれている観点での評価だと思ってきた。「等」がつけば何を入れてもいいと言うのは貴社の一方的な解釈だ。また「等」にはどのような観点があるのか、明らかにされなければ何によって評価されているのか分からない。

会社：あくまでも解説書だ。

組合：解説書だから何を入れても、どのように解釈しても良いと言うことか。

会社：それは、上長と社員で目線合わせをする。

組合：私も10数年間、評価を受けたけれど、上長と観点、指標についての目線合わせなどしたことはない。また「等」の部分についても説明されていない。そのようなものをどのように目線合わせをするのか。評価の観点や指標を合わせるなど人事制度解説書にも書かれていない。

会社：様々な業務があり、フロントの人もいればバックヤードの人、営業の人もいる。そこにそれぞれの指標がある。私の成果は、効率性もあり、費用対効果もある、質的側面です、量的側面です、と面接でやる。

組合：業務によって評価制度の基準が変わるのか。変わるのであれば業務別の評価制度が必要だ。そんなものは無いし、現行の評価制度一本でやっている。面談で個々人の評価観点や指標が変わり、業務によっても異なるなら相対評価などできない。貴社の見解は矛盾している。三つの側面のそれぞれの観点および指標について全てを明らかにしていただきたい。

会社：全てを明らかにできない。

組合：賃金に関する問題であり、後出しジャンケンの評価は許せない。交渉を継続して行く。

■評価で第三者の意見は聞いていない？

組合：裁判で上長は面談時に何を言ったか覚えていない、と証言した。メモさえ取っていない、と言うこ

3-3 業績評価基準の考え方

・ ・ ・ どれくらいの資源を投入して、どの程度の成績を出したのかを示す効率性は、結果として量を生み出し、利益に直結しますので、量的側面で業績を把握しているとして取り扱うこととなります。

一方、売上率やコスト削減などの前年との比較を問わず変動率は、数量化できるため補足指標としてよく活用されますが、これは、売上高などの量的側面で把握できる業績の変動を示すにとどまり、これ自体を達成した業績の量的側面として評価することはできません。 （人事制度解説書より抜粋）

とだ。現場の管理者、上長は忙しくて面談する時間さえ取れないのではないのか。職場の実態を承知しているのか。

会社：面談ではコミュニケーションを取ることを指導している。現場が分かっているなければ再度、指導する。

組合：田植さんの職場の面談は評価を言い渡すだけのものだ。また、評価に当たって第三者の意見を参考にしている。資料は兎も角、言葉として聞けば複雑な人間関係もある。公平な評価はできない。

会社：第三者の意見は聞いていない。

組合：密室の話だ。今後の面談については検証させていただく。

■全社員販売を評価の対象にしていない？

組合：裁判前段の交渉で貴社は「全社員販売（業務外）で評価する事も上長の裁量にまかせている」と発言し、全社員販売による評価を肯定した。しかし、裁判では全社員販売での評価はしていない、と一転して否定した。交渉と裁判での主張が食い違っている。交渉で嘘をついたのか、裁判で嘘をついたのか。なお、これは裁判の問題ではなく、不誠実団交に関わる問題だ。

会社：当時の交渉では、会社事業法改正の節目の時期であったこともあり、社員販売の扱いについて説明させていただいている。会社としては全社員販売は評価の対象にする、と指示していない。

組合：交渉での発言に覚えが無いと言うことか。会社事業法改正は田植さんの評価の後であり「全社員販売を上長の裁量に任せている」との発言は何度も確認した。

会社：一部参考にしていると言う認識はある。また、チャレンジシートへ記載（全社員販売の目標等）していた事例も当時はあったし、参考にしていた職場が一部あった。

組合：一部の職場であったことを認めた訳だ。知っていて全社員販売を評価の対象にしていない、との主張はおかしな話だ。

交渉でフィールドテクノ社は評価制度による公平性、公正性等の論理的な側面までも自らが否定した。自ら評価制度を否定し、裁判においてもウソの主張を堂々とする。このような会社に社員を評価する資格など無い。今後も成果主義賃金制度、評価制度の廃止に向け、粘り強く闘って行きたい。

参考資料

西N関労発 第264号

株式会社NTTフィールドテクノ

代表取締役社長 岸本照之殿

第三者の意見を参考に・・・

……中でも言いましたけども、要は、いろいろな方からの、これはいろいろな方と言ったら、ちょっとあれですけども、日頃のコミュニケーションとか、あと、代理等々いますんで、いろんな方からの業務結果ですよね。そういう者の報告等を基に、それは、ある程度のは分かっております。

(T上長の証言より抜粋)

お知らせ

今回のNo. XVIをもって支える会NEWSを終了させていただきます。ご愛読、ありがとうございました。

田植裁判闘争を支える会

2015年9月15日

西日本NTT関連労働組合

執行委員長 兼廣 英治

要 求 書

今回の裁判は和解で決着をみたものの、貴社の準備書面や法廷での発言により、評価制度の欺瞞が明らかになった、と我々は確信している。また、裁判の中で貴社の評価制度の認識度合いや評価を実施するに当たっての怠慢ぶりが露呈した。貴社に社員を評価する資格がないことを証明した裁判であったとも言える。以下に田植さんへの謝罪等を含めた要求をする。文書を以って9月30日までに回答されたい。

記

1. 和解条件として貴社に課せられた40万円の解決金は、裁判官の心証を反映したものであり、貴社の評価に対する欺瞞を意味するものだ。改めて田植さんへの謝罪とI評価の取り消しを要求する。
2. 貴社は準備書面の中で量的側面の指標である「効率性」を質的側面として捉えた。準備書面(4)では「・・・テレコン業務以外の取り組み量が少ないことは、質的側面に関するテレコン業務の効率性が低いという評価との関係で間接事実となる。その意味では、質的側面の問題ともなりうるのである」としたものが、準備書面(7)では「・・・被告は、そもそも質的側面の評価ポイントである費用対効果等に着目していたところ、ニュアンスの近い『効率性』という表現を用いて説明するようになったに過ぎない。被告がこれまで説明に用いていた『効率性』は、量的側面における『効率性』とはまったく意味合いが異なる」とし、準備書面(4)を否定している。効率性は量的側面の指標だけではないのか、説明を求める。また、まったく意味合いの異なるものをニュアンスの近い「効率性」とどうすれば取り違えられるのか。説明されたい。
3. 同じく準備書面(7)では「業績の質的側面とは・・・効果『等』の観点からみた貢献度」「具体的な評価指標としては・・・適正度『等』が該当します」「お客様満足度・・・改善度『等』」とされており、費用対効果等の指標のみならず、業務品質を判断するための他の指標に基づき質的側面を評価することは、被告の人事評価制度において当然に予定されている」と主張した。ようするに、貴社は質的側面の指標に『等』が付くことから、質的側面の指標においても「効率性」を取り入れても良いのだと主張している。であれば、質的側面には他にどのような指標があるのか。また、量的側面、価値創造の側面についても人事制度解説書に記載されていない指標が予定されているはずである。これらの指標が明らかにされなければ、評価での公平性や透明性は確保されない。それぞれの評価側面に対する指標を全て挙げ、その理由についても説明されたい。
4. 貴社は今回の裁判に先だって行われた2013年2月1日の団体交渉において「社員と上長との話の中で、(チャレンジシートの中で)全社員販売の目標を立てたのであればその(評価の)対象になる。上長の裁量で行っている」とし、全社員販売(業務外)で評価することを肯定した。しかしながら裁判では準備書面(I)において「・・・『販売(全社員販売)』はあくまで任意での協力依頼と位置付けているため、チャレンジシートにも記載する旨の指示もしていないし、評価の指標ともしていない」とし、全社員販売で評価をしていないと主張した。「上長の裁量で評価してもよい」との団体交渉での回答と裁判での主張が食い違っている。説明されたい。
5. 上長は面談時の会話の内容を覚えていない、と供述した。数十名に及ぶ被評価者を抱える上長として、面談での内容を記録するのは常識ではないのか。また、上長は証人尋問の中で代理等、いろんな方からの業務結果の報告を基に評価をした、と証言した。第三者の報告に基づいた評価は著しく公平性を欠くものである。貴社の見解を求める。人事制度解説書には「成果・業績の向上に向けた日常の取り組み」と題し「社員が自ら気づき主体的・自律的に、より高い成果・業績を達成していく『日常の取り組み』が重要になってきます。そのためには、日常の上司とのコミュニケーションや節目での面談等を通じ、達成した業績や職務遂行行動を振り返りを行なっていくことが必要です」としている。さらに、同解説書では「評価の納得性・公平性を高めるには上司と社員との間で、目標の共有化、成果・業績の認識合わせ、今後の改善の取り組みや方向性等について、徹底した話し合いを行うことが重要です」ともしている。このような評価制度における基本的なことすら実施できない貴社に社員を評価する資格は無い。成果主義賃金制度および評価制度の廃止を求める。

以上