

# 破天荒

教宣部

4952号

2013年  
6月6日

化学一般京滋地本  
全竹中労働組合



## 利益配分と査定

6月5日、夏季一時金要求を提出しました。組合員の生活実感に基づいたアンケート平均より決定した「3・0カ月」が要求です。回答指定日は6月17日です。会社より「特別な事情がない限り、回答指定日に回答する」と返答がありました。

## 賃金の後払い

住宅ローン、自動車や耐久消費材の購入、教育費、月々の赤字補填など、日本の社会全体が一時金そのものを組み込んだ生活消費構造となつています。私たちがとつて重要な生活給の一部です。対象期間(夏季は11月1日から4月30日)労働

一時金抜きでの生活は考えられません。会社は一時金の重要性については理解していると言っています。しかし、業績によって決定していく利益配分的なものだと主張しています。

## 3社の状況

業績によって決められるなら、回答指定日には丁寧に対象期間の業績を説明することを求めます。おおまかには

電子 システム ×  
ソフト

という状況のようです。実績月数(2・4・12カ月)には届かない、少し厳しい回答が予測されます。

## ガーデンバーベキュー

先日の土曜日、Nさん宅の庭でバーベキューをしました、参加者は7名。

場所が京北なので京都駅に集合して地元のタクシーで向かえに来てもらい現地直行。スベアリップに始まり鮎の塩焼き、山菜の天ぷらなどバラエティーに富んだメニュー。

10時30分から午後4時まで食べて飲んで駄弁つてあつという間にお迎えのタクシーの到着。

初夏の楽しいひとときをNさんありがとうございました。

# 生活を守れ

## =夏季一時金要求提出=



### お知らせ

6月17日(月)  
一時金回答日

6月18日(火)  
安全衛生委員会

## 他人を評価する傲慢さ

何十年か前、世間の査定は上司や社長が一方的にするものでした。「あいつは今期は頑張ったからボーナスを上げてやる」とか「そろそろ自覚も芽生えてきたから係長にしてやるか」といった程度。本人と面談して評価を直接伝える会社など数えるほどでした。

現在の「評価制度」といわれるものが普及したのはこの十年ほどのことだ。自己評価をして上司が面談しながら修正、査定をすることになった制度。

そして(世間の)人事担当者の頭を悩ませるのは自己評価がみんな高いこと。俺の査定はおかしいと意義を申し立てる人ほど「自分はこんな評価だった」と言う

と周囲の人は納得したりすることが多いものだ。査定目的は限られた人件費を分配するのに評価制度を導入し、納得感を上げようとしたが、実際のところ全社員が納得するような制度にはどの会社もなっていないのが現実です。

竹中においては査定導入時よりも売上げが下がって

いるのだから査定を撤廃すれば元に戻るのではないかとさえ思える状態です。

考えてみれば皆が自己評価どおりに優秀だったら、日本がこれほど長く不況に陥ることなかったはず。

勘違いの評価を自分にして社内です「困った人」になるよりは、目の前の仕事を確実にこなした方がいい。