

はたらく人も、  
ほほえむ人へ。

# 西武労組

twitter @seibu\_rouso  
西武労組HP seiburouso.com  
発行責任者 青野 稔

## 賞与ポイント制度の悪用 二重査定を許すな！

### ポイント制度導入そのものが諸悪の根源

2013年10月16日より運用が開始された賞与算定内規。「不透明であった査定内容が自分で計算できる」といった言葉の売りに、中身もろくに精査せず多数派労組が合意し、制定に至りました。しかし、実際はどうでしょうか。多くの職場から不満の声が湧き上がっています。それもそのはず、ふたを開けてみればマイナス要素満点、仕事上の些細なミス（以前の5段階〈A・B・C・D・E〉評価では、D評価にもならなかったような事案）であっても、がっかり引かれてしまうのです。今回はそのからくりについて解説していききたいと思います。

### 以前の賞与査定をおさらいしましょう

このポイント制度導入前はどのような査定方法であったのかをざっとおさらいしましょう。子会社西武自動車時代の査定方法についても参考程度に記載していきます。

#### A・B・C・D・Eの5段階評価

西武バス	西武自動車（参考）
A・・・+30,000円	A・・・+45,000円
B・・・+15,000円	B・・・+30,000円
C・・・±0	C・・・±0
D・・・-15,000円	D・・・-30,000円
E・・・-30,000円	E・・・-45,000円
昇給査定あり	昇給査定なし

上記の通り、西武バスでは±30,000円の範囲で査定が行われてきました。西武自動車においては±45,000円と、増減の幅はバスよりは大きいですが、その代わり昇給査定はありませんでした。

### いつの間にか3万円が5万円に！？

ポイント制度導入後、3万円の成績配分原資がいつの間にか5万円に変更されていました。賞与からのマイナスは最大でも3万円であったのが、この変更によって会社は最大5万円までマイナスすることを可能にしたわけです。それを合意したのも多数派労組です。労働組合として査定制度、評価制度にすんなり合意するのは到底考えられないことであって、「成果主義賃金制度」という言葉を聞いたことはありますか？多くの労働組合が反対しています。これについては後ほど詳述します。

### そして二重査定へ

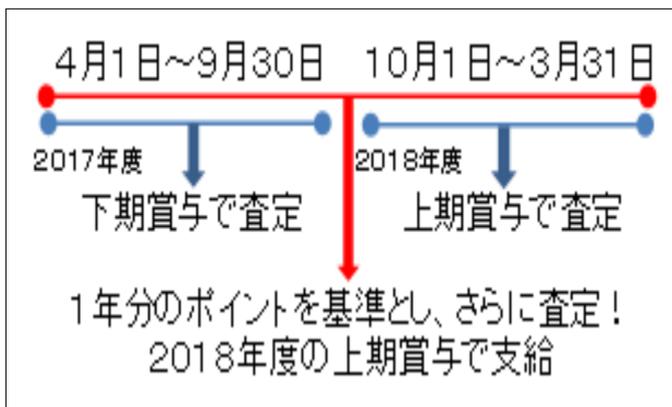
2012年の賞与から「条件付き+α」が始まりました。「一律2万円」に加え、「2011年度中に事故惹起してない者+1万円」「2011年度中に懲戒処分を受けなかった者+1万円」と、最大でも4万円。一律支給要素もあり、またその条件も事故惹起と懲戒処分といった多くの従業員には差ほど影響のないものです。しかしこれは序章にすぎなかったのです。この金額がどんどん膨れ上がります。翌年の2013年度賞与の+αは「一律2万円」「2011年度中に事故惹起してない者+2万円」「2011年度中に懲戒処分を受けなかった者+2万円」と条件付き支給額が1万円ずつ増加。そして翌年の2014年度、いよいよポイント制度悪用が始まりました。事故惹起、懲戒処分について賞与算定内規のポイントを準用。一律支給はこの年から完全に消え去ります。そしてその金額は前年より上回り、一人最大7万円。懲戒処分を受けた者は既に通常賞与からマイナスされているにも関わらず、譴責一回につき14,000円、出勤停止1日は一回につき21,000円がマイナス。対象は限定しているもののポイント制度を悪用した二重査定が始まったのはこの年からです。

### 2015年度 完全実施へ

2015年度の賞与から+αの算出方法が完全に賞与算定内規に基づき、その金額は一人平均7万円。翌年の2016年度と2017年度は一人平均10万円。そして2018年度は一人平均17万円と、通常賞与は4.6ヶ月で据え置きながら、+αの金額だけを跳ね上げていきました。2017年度の支給対象人数は3月31日現在で1,522名。すなわち1億5千220万円の支給原資であり、それだけの支給原資があるのであれば、格差是正としてB社員の基本給底上げに8千円、少なく見積もっても5千円は加算できると主張しましたが、会社の回答は「将来的なことを考えると基本給として加算することは難しい」として一時金での支給を譲りませんでした。なぜ通常賞与と+αとして分けるのか。会社は「原資を通常の何ヶ月へ組み込むと基本給が高い人が多くなるため、一部を一定額で支給すれば格差是正につながる」と回答。ならば一律支給であると主張し続けています。一律であればその理屈も通るが、査定をすれば格差拡大にも繋がるのは誰しもが分かることだと思います。

# では実際にどれだけ影響を及ぼすのか数字で見てください！

初任給180,000		ポイント	減給	欠勤控除	通常賞与	+α	通常+α	昇給査定
			21.75		648.7	1083.36		
事故	重大事故	▲60			¥38,922	¥65,002	¥103,924	全体の割合によって評価
	A事故(物件300万円以上)	▲60			¥38,922	¥65,002	¥103,924	
	A事故(上記以外)	▲40			¥25,948	¥43,334	¥69,282	
	B事故	▲10			¥6,487	¥10,834	¥17,321	
懲戒処分	譴責	▲20			¥12,974	¥21,667	¥34,641	
	出勤停止 1日	▲30	¥8,276	賞与から日数分	¥19,461	¥32,501	¥51,962	
	" 2日	▲30	¥16,552		¥19,461	¥32,501	¥51,962	
	" 3日	▲60	¥24,828		¥38,922	¥65,002	¥103,924	
	" 4日	▲60	¥33,103		¥38,922	¥65,002	¥103,924	
	" 5日	▲60	¥41,379		¥38,922	¥65,002	¥103,924	
	" 6日	▲60	¥49,655		¥38,922	¥65,002	¥103,924	
" 7日	▲60	¥57,931	¥38,922		¥65,002	¥103,924		
接客	OD(覆面添乗)不適切1回	▲10			¥6,487	¥10,834	¥17,321	
	OD(覆面添乗)不適切2回	▲15			¥9,731	¥16,250	¥25,981	
	OD(覆面添乗)不適切3回	▲20			¥12,974	¥21,667	¥34,641	
	有責苦情 回目	▲2			¥1,297	¥2,167	¥3,464	
	" 2回目以降1件につき	▲5			¥3,244	¥5,417	¥8,660	



この表はたった一度のミスがどれだけ賃金や賞与に影響していくのかを計算したものです。前置きとしてポイント単価は変動しますのであくまでも目安として見てください。算出は2018年度の+α一人平均17万円、ポイント単価については「通常賞与」が2018年度上期、「+α」については2018年度のものを使用しています。接客のODについては2018年度下期から運用される改定後のものを使用していますので、2017年度下期および2018年度上期については不適切1回で▲20ポイントとなります。本紙で伝えなければならない二重査定については「通常賞与」「+α」そしてその二つを合計した「通常+α」です。それぞれの項目について該当する方はその金額が控除されています。以前の賞与査定ではE査定でもマイナス3万円でした。このポイント制度の導入、そして「+α」へもそのポイント査定をすることで査定の幅を拡大させているのがよく分かります。通常の賞与を4.6ヶ月に据え置き、「+α」の金額だけを引き上げることによってポイント単価が上がり、ちょっとしたミスでもこれだけ引かれてしまうのです。現在の初任給である18万円を例にそれ

以外の部分について説明します。仮に出勤停止1日の処分を受けた場合、給与から出勤停止1日分の8,276円(減給と記載)賃金カット。更に賞与から130分の1(131分の1)の欠勤控除。そして二重査定によって51,962円マイナス。更に場合によっては昇給査定。どれだけ戒められなければならないのでしょうか。これはもはや「恐怖」でしかありません。当組合は本年3月15日に開催した19春闘第1回団体交渉において「たった一回のミスがその日働いた日当分以上マイナスされる。なんのために働いているのか分からなくなってしまふ。最小限の査定はあって然るべきだが、ここまではやりすぎではないのか。これだけ引かれるほど会社の業績に影響を与えているのか。格差是正を目的として+αという形で支給するなら一律で支給して頂きたい」と強く要求しました。

## 最後に

徐々に会社の思惑どおりにことを進めているのを見て取れるのではないのでしょうか。そしてその悪しき労務政策を手助けしているのはどこの労組なのかは言わずとも分かると思います。労働組合は労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的としています(労組法第二条)決して多くはない給料から組合費を収め、生活の向上を労働組合に託しています。その組合員が一人でも不利益にならないよう努めるのが労働組合の使命であって、こうした二重査定をたやすく認め、慣例的にそうした風潮を推し進めるような組織は労働組合とは認めるわけにはいきません。西武労働組合に一人でも多くの仲間の結集を呼びかけます。安心して働ける職場作りを共に目指しましょう！