

現行の人事・賃金制度を維持せよ！

「新しい人事・賃金制度等の改正骨子」が提示される

抜本的な人事・賃金制度の改正 = 改悪！

団体交渉開催

10月17日、開催した団体交渉において、会社から「新しい人事・賃金制度等の改正骨子について」の提示がありました。

会社は、今回の人事・賃金制度等の改正について、「現行の人事・賃金制度等に対して、若年層や55才以上の基本給のあり方や都市手当の格差など社員からの強い改善要望がある。社会情勢についても、男女共同参画社会における女性社員の比率が増加しつつあることや高年齢者の雇用のあり方等、18年余の間に様々な変化をしている。当社の経営状況は順調に推移しているが、今後継続して社業の発展を図るためには、努力した者に、よりの確に報いる制度が必要と確信している。現行制度では、特に中位層以下に関して、努力に応じた処遇が顕然化しにくい仕組みとなっており、会社としては努力した者に、よりの確に報いることで社員の意欲や働きがいをより喚起できるものと考えている。以上の点を踏まえながら、人事・賃金制度等を改正する。制度改正の詳細については、今後の議論経過も踏まえながら成案を得次第、別途提示する」と明らかにしました。

改正内容は、55才以降の基本給発令(85/100)の廃止や第二基本給の廃止など、一部改善された部分はあります。

しかし、これらの基となる人事・賃金制度が抜本的に改正 = 改悪されます。「定期昇給額の縮小」「定期昇給額が昇進しなければ経過年数に応じて逡減されて昇給が停止」「家族手当(配偶者)の廃止」など改悪となっています。

しかも、17日に提示された内容は骨子部分だけです。「基本給表を廃止し、初任給額、現等級経過年数による定期昇給額及び昇進時調整額を組み合わせた賃金制度の導入」「都市手当及び寒冷地手当を廃止し調整手当の新設」「ポイント制退職手当制度の導入」といっただけで詳細を明らかにしていません。

本部は、「この間、JR東海労は能力・成果主義の導入には反対してきた。今回の改正は、能力・成果主義の導入であると認識する。現行の賃金制度を維持せよ」と主張しました。

主な議論は以下のとおりです。

組合：ＪＲ東海労の主張はこれまでも言っているが、現行の賃金制度を維持せよである。今回の改正は、能力・成果主義を導入することではないのか。能力・成果主義は人事考課によって賃金が左右されるため、公平・公正な人事考課が求められる。世の中の企業でも人事考課のあり方に問題が発生しており成果主義の見直しがされている。私たちが能力・成果主義の導入に反対するのは、そこを危惧するからである。

会社：何をもち能力・成果主義と言えるのかだが、今回の提示した制度は成果主義ではないことは明らかだ。

組合：定期昇給についてどうなるのか。

会社：定期昇給額を縮小し、昇進による処遇向上を拡大する。詳細は検討中である。

組合：昇進しなければ定期昇給額が減らされ最後はゼロとなるのか。

会社：そうだ。

組合：調整手当は全社員が支給されるのか。

会社：そうだ。

組合：配偶者が廃止され子供の手当を大幅にアップするとあるが、標準世帯である４人家族の場合の現改比較するとどうなるのか。

会社：成案が出来次第提示する。

組合：ポイント制退職手当制度の導入となっているが、現行の退職手当と比較して水準はどうなるのか。

会社：成案が出来次第提示する。

組合：生涯賃金において、現改比較はどうなるのか。

会社：現時点では答えられない。

組合：実施期日が平成１８年度準備出来次第となっているが、成案が示されなければ議論が深まらないではないか。

会社：まず、新制度構築の理念、改正骨子について議論をしていきたい。

組合：成案も含めた議論は必要である。早急に成案を提示すること。ＪＲ東海労としては、能力・成果主義の導入には反対である。現行の賃金制度の改悪は認められない。

以上のように、会社から示された人事・賃金制度等の改正は、明らかに抜本的な改悪です。会社が言うところの「努力した者をよりの確に報いる」ことを公平・公正に判断してくれるでしょうか。昇進できなければ定期昇給がなくなること認められますか。抜本的な改悪である「新しい人事・賃金制度等の改正骨子」を許さないためにしっかりとたたかきましょう！