

## 「新しい人事 賃金制度等」を撤回し、 現行の定昇を維持せよ！

第3回賃金引き上げ・夏季手当団交開催

本部は、3月1日第3回賃金引き上げ・夏季手当団体交渉を開催しました。今回は闘争63号の2項目にある「新しい人事・賃金制度等」を撤回し、現行の定昇制度を維持することを強く求めました。会社は、議論中であるとしながらも新しい人事・賃金制度等においても定昇制度はある。努力した社員によりの的確に報いるためにも撤回する考えはないと考えを明らかにしました。

主な議論は以下のとおりです。

組合：昨年の賃上げ団交において会社は、「現行の賃金制度について特に不合理であるとは考えていない」と明らかにしている。しかし、昨年10月に提案されたことを考えると春の時点で新しい人事・賃金制度等を考えていたのか。

会社：よりよい制度を確立するために検討しているが、春の時点で成案としてはできあがっていない。

組合：新しい制度においても定昇制度はあるものの現行の定昇と比較すると明らかに基本給を低く抑える制度である。

会社：昇格時の昇給額などを考えると基本給を低く抑える制度ではない。

組合：3年以内に昇格しなければ基準昇給額が逡減していく。現行の定昇制度からすれば明らかに基本給が下がる。

会社：努力して昇格してもらいたい。また、B年限も設けている。

組合：現行の定昇では5，6等級の4号俸では約6，500円だが改正後は最大でも4，800円である。

会社：部分だけを取り出して判断するのは間違いである。昇格時昇給額も合わせて考えてもらいたい。

組合：生涯賃金では現行と改正では違いが出ないということか。

会社：移行にあたっての成案はできていないので明らかにできない。

組合：新しい制度について会社は、努力した社員に的確に報いると明らかにしているが何を根拠に評価するのか。

会社：日常の業務や例えば業研など会社が責任を持って評価していく。

組合：現行においても期末手当のアップや、抜てきなどの制度がある。社員同士競争させるような制度は鉄道業になじまない。

会社：他の社員より努力している社員について、よりの確に評価していくことであり問題はない。

組合：鉄道業は労働集約型産業であり日々の業務の積み重ねが重要な業務である。東京新聞でも「心の病」として特集しているように成果主義が原因との考えがある。成果主義的な制度は導入すべきではない。

会社：メンタルヘルスについては当社でも取り組んでいる。今回の制度は成果主義ではない。

組合：私たちは成果主義との認識である。現行制度を維持すること。

**以上のような議論をして第3回の賃金・夏季手当交渉を終了しました。次回は3月6日に開催します。職場からのたたかいと結合して、ベア2000円・夏季手当3.5ヶ月獲得に向け奮闘しましょう。**