

# JR東海労なごや

2019年 3月29日 No.1132  
JR東海労名古屋地方本部  
発行者：荻野隆一  
編集者：教宣部

## 社員の皆さん、この見直しで将来が左右するぞ！

### 「新しい人事・賃金制度の見直しについて」議論を深めよう！

#### 制度の見直しは、私たちに何をもたらすのか！？

JR東海会社は、2月19日に「新しい人事・賃金制度の見直し」を提起してきました。会社は「これまでの制度について、少子化の進展等、環境の変化にふまえて検討を重ねてきた結果。見直しを図ることとしたい」とし、定年延長を柱とし、諸手当、表彰制度、休暇制度、住宅制度なども見直すとしています。

定年延長の対象は昭和44年4月2日生まれ以降の社員が対象とされています。これは現在JR東海会社の多くを占めるJR採用者の将来が決められる制度です。

#### 努力した人は報われる？

提案の見出しには「～略～新しい人事・賃金制度等によって、努力した者によりの確に報いる制度となり、社員の意欲や働きがいを喚起することで、これまで、会社の発展と社員・家族の幸せの増進に大きく寄与してきたものと考えている」と述べています。

そもそも手当は職務・勤務条件の特殊性や時間外労働、生計費、賞与などに依拠して支給されるものです。しかし、会社は手当に努力という価値観を加えて手当を決めようとしています。会社の言う努力とは何を指しているのか分かりませんが、同じ特殊な仕事をしている社員の手当が違うことはおかしいと言わざるをえません。

会社は今回の改訂で多くの手当の改訂を提起してきました。前述した冒頭の文章からみると会社は努力した者が報われると言っています。日夜、鉄道業務という社会的にも重大な業務をこなしている私たちは、本来の業務を全うしていることに全精力を注いでいます。しかし会社は、努力という漠然とした定義で私たちを競争に駆り立てようとしているのです。

#### 内容をよく考え声を大きくしていこう

これまで会社の提案は、さほど大きく変更されず、会社の提案通り妥結されています。現業の社員の声が反映されていません。なぜなら責任組合を豪語する東海ユニオンが、ほとんど原案通りで妥結しているからです。今回は将来を左右する大きな改訂です。これまで通りユニオンの役員に任せきりでは後悔することになります。本当に社員・家族が幸せになるような内容にしていこうではありませんか。

**私たち東海労は今後内容の解明や問題点を掘り起こし取り組みを進めていきます。**