

新人事・賃金制度見直し反対シリーズ12

新たな制度は「意欲、生き甲斐をもてるのか？」リーフレットから見る真実

## リーフレットの欺瞞性

今年8月頃から会社は社員に対して「新人事・賃金制度等」の見直しについてのリーフレットを配布しました。会社はJR東海労が提案に対して妥結していないことで「団体交渉中であり、配布することは、団交軽視に当たる」として、JR東海労組合員に対しては配布がされていませんでした。しかし、会社は9月に入り対応を変え、現場ではリストに名前が入ったとして配布を始めました。

2006年7月に導入された新人事・賃金制度で「努力した者がよりの確に報いる制度」をブラッシュアップするために見直しをすると会社は述べています。リーフレットは見直し内容の解説資料としています。しかし、この内容は非常に欺瞞に満ちたものになっています。

名古屋地本はこの欺瞞性を明らかにして、本当に「努力した者が報われ、意欲や働き甲斐を持って活躍できる制度」なのかをシリーズで考えていきます。

## リーフレットの「新人事・賃金制度等」見直しの方向性での疑欺

会社は方向性の中で以下のように説明しています

会社の言う方向性

- ①熟練社員が60歳以降も退職まで生き生きと能力を発揮できる制度
- ②の中では、勤務の特殊性に重点を置いた手当
- ③通勤時間の短縮と住宅環境の自由度を向上

## 本当にそうでしょうか！

定年が65歳に延長されますが、75%の基本給で同じ仕事、50歳から基準昇給額は100円など、これで生き甲斐をもって働けるのでしょうか。また勤務の特殊性に重点を置いた手当と言っていますが本当にそうでしょうか。通勤時間は短縮されるかもしれませんがその代償はどうなのでしょう。

名古屋地本は今後シリーズでこの問題に切り込んでいきます。妥結しても制度化しても、社員の声が大きければ制度の変更はされます。ともに問題を考えていきましょう