

# とうにうん

第27号 09年3月22日

JR東海労東二運分会

責任者 庭山義輝

編集 教宣部

## JR東海ユニオン「ゆめいく」で 組合員・家族の幸せは実現したか

**組合員のみなさん！ ユニオン・国労組合員のみなさん！**

会社の回答が、わたしたちの要求にはほど遠いことはすでに明らかなおりです。会社の最大の狙いは、新しい人事・賃金制度を改訂し職場でさらに同僚たちと競争をさせようということです。そして競争＝命令に服従させて勝者と敗者を振り分け、さらに格差を拡大していこうということです。

**ユニオン組合員のみなさん！**

JR東海ユニオンの『09春闘「ゆめいく」要求』5項目のなかに、勤務成績が特に優秀な社員の「特別加算額の改訂・確定」はあったか、念のため確かめてみてください。

ユニオン本部は、三役交渉を含めて『9回の団体交渉を開催し、「標準乗数4とする定期昇給の実施」「夏季手当2.95ヶ月」「定期昇給における特別加算（いわゆる抜擢部分）の改善」の回答を引き出した』と評価しています。特に、「定期昇給における特別加算の基礎額の改善」は「努力した者が報われる制度とする新しい人事・賃金制度のさらに充実を図ることが出来た」と、中央執行委員会見解を妥結にあたって述べていますが、本当に団体交渉で議論されたのでしょうか。

今年までに昇進した人は基準昇給額が1200円（今年は乗数4）ですが、これまで昇進できなかった人は来年度からは1000円（通常は乗数4以内）となります。この3年間ですでに、基本給にも退職金にも格差が付いているのです。

その上、さらに特別加算の改訂で加算額を具体的に1200円、600円とすることで、同僚との競争をもっともっと強要しようというのです。今回、特別加算のない社員は「勤務成績が特に優秀な社員」ではなかったこととなります。昇進で差が付き特別加算でさらに格差を拡大する「新しい人事・賃金制度」の狙いと問題点がますますハッキリしました。

ユニオン組合員のみなさん！「ゆめいく 要求」にはない改訂を評価する本部や、職場で格差を容認する役員に、「私は精一杯の努力したけど、どうなるの？」と聞いてください。

**同僚と競争させ、さらなる格差の拡大に抗議しましょう**