

<p>国鉄改革完遂！ 当たり前の労働運動を 前進させよう！ JR 東海労に 結集しよう！</p>	<p>J R 東海労</p>	<p>静岡</p>	<p>J R 東海労働組合静岡地方本部 〒420-0851 静岡市葵区黒金町 68 番地 N T T 054-284-3608 発行責任者 半場 弘恭 2019年 5月 17日 No.18</p>
--	-----------------------------	-----------	--

だまされるな！新人事賃金制度案 パート 1

健康で生き活きと能力発揮出来る？

問題は職種と労働時間・勤務形態

新しい人事賃金制度（案）が会社から提案され交渉がされています。定年を 65 歳にし、60 歳以降は 70% 社員として働く事となります。50 歳以上の定期昇給は無くなり、60 歳以上は 70% の賃金「生涯賃金は、現行制度と同等、あるいはそれ以上の生涯賃金となる」としています。しかし、65 歳まで働いた場合であってそれ以前に退職すれば退職時点ではこれまでの制度と比べ減額となります。また、支払われる賃金は 60 歳以降に先送りされたこととなります。つまり、会社の主張する生涯賃金を確保するためには 65 歳まで働く事が必要条件となります。

さて、会社は「**65 歳まで社員が退職まで健康で生き活きと能力を発揮出来る賃金制度を考えた場合・・・50 歳以上の定昇を 60 歳以降の賃金に振り分けた方が退職までの意欲の継続という観点で望ましい**」としています。本当にそうなのでしょうか。健康で生き活きと働くことは誰もが願うことですが、賃金を振り分ければ健康で生き活きと能力が発揮出来るのでしょうか。全く現実離れしています。50 歳から 60 歳までは定昇がないため働く意欲が削がれることとなります。また、専任社員は気力も体力も低下しているため働く職種や労働時間の短縮を希望しています。現業機関では多くが変形勤務や泊まり勤務、乗務員勤務です。休養時間も少なく、社員と同等に働く事に限界を感じ体調不良を訴え 65 歳まで勤めることなく退職していく人は少なくありません。特に在来線の運転士は 65 歳まで働く人は希です。すでに JR 他社では、短時間勤務や関連会社への出向等の制度が充実しています。現場を考慮しない日勤社員をモデルに作成した「見直し案」です。思い込ませのスローガンではなく賃金や労働時間、勤務形態を改善しなければ、生き活きと働くことなどできません。50 代以上の社員に鞭打つ制度だとも言えます。