

人事・賃金制度改悪反対！ シリーズ③

「新しい人事・賃金制度等の見直し」 に関して団体交渉開催！より良い実施 のために、さらに議論と検討が必要！

本部は4月23日、「新しい人事・賃金制度等の見直し」に関する申し入れ（『申第38号』）に基づいて、4月15日の回答に引き続き2回目の団体交渉を開催し、会社が提案した定年延長、諸手当、表彰制度、休暇制度、住宅支援制度の見直しについて、47項目に亘って説明を求め議論しました。

定年延長について、「原資をまったく増やさないわけではないが現行をベースに考えた」とする会社に対し、本部は「65歳まで働きがいを感じられるよう、さらに原資を追加して整備すべきである」と求めました。また生涯賃金について、会社は高卒C2到達等の現行と改正後と比較した金額の例を示しましたが、「高卒S3到達ではどうなのか」という問いには「手元に示すものがない」とはぐらかしました。私たちが知りたいのは、「同等あるいはそれ以上」を強調して示すモデルではなく、現実的なケースについてなのです。

また、50歳で定期昇給が止まることについて、本部は「現行の昇格制度のままではやる気が湧かないと、すでに社員のモチベーションが下がっている。昇格制度も見直すべきだ」と主張しました。

諸手当について会社は、「祝日手当は廃止するが、これまでの実績に基づいて系統別で職務手当に反映している」「職務手当を1時間あたり賃金額に算入することで割増賃金に跳ね返る」など、曖昧且つ不透明な回答を繰り返しました。

社会保障制度の変化を背景に、65歳まで安心して働ける環境づくりは大変重要です。そのために、見直しの議論は引き続き必要です。JR東海労は、さらに取り組みを強化していきます。