



改訂新人事・賃金制度の改善に向け闘おうシリーズ①

20項目の要求提出！

本部は8月6日、改訂新人事・賃金制度等に関する申し入れ（『申第12号』）を会社に提出しました。

4月1日、会社は組合の改善要求を全く聞き入れることなく「『新しい人事・賃金制度等』の見直し」を強行実施しました。JR東海労は、改訂新人事・賃金制度等について、会社が言ってきたように「会社提案にあるように少子化の進展をはじめとした社会関係の変化、高齢者雇用をめぐる社会状況の変化に企業として対応し、そこに働く労働者の生活基盤を盤石なものにする」というものでなければならぬし、労働者の意欲・働き甲斐を感じられるものでなければなりません。そのために、賃金はもとより福利厚生面も充実させ、誰もが65歳まで働きがいを感じられるよう、さらに原資を増加して整備するべきであると考えています。

一部の社員しか報われないこの制度を続けて良いのでしょうか。JR東海労は、改訂新人事・賃金制度等については、抜本的な改善が必要であると考えます。働く意欲が出るような制度にするために、JR東海労は闘っていきます。

主な要求項目

- ★65歳まで定期昇給を行うこと。調整手当及び扶養手当を支給すること。
- ★60歳に達した社員の基本給を減額しないこと。
- ★60歳以降も退職手当累計ポイントを算定すること。
- ★各職務手当の支給額を増額すること。
- ★各種割増手当の増額。祝日手当を復活させること。
- ★運転無事故表彰制度を復活させること。
- ★社宅使用料は、65歳定年まで所定料金で入居できるようにすること。