

交渉速報

J R 貨物労組中央本部業務部

2018年9月28日

No.2

「人事制度見直しについて」提案される！

中央本部は9月28日9時より「人事制度の見直しについて」提案を受けました。提案された特徴的な内容は、貨物労組が新人事賃金制度見直しに対する基本的スタンスとして掲げた、①年功型賃金の維持、②55歳以上の賃金改善、③移行時の不利益変更は認めないこと、④評価制度の導入にあたり公平性を確保することなどが盛り込まれています。

提案にあたり中央本部は①人事制度見直しにおける評価制度の導入に不安を持っている。組合員が本当にやりがいの持てる制度にするには、公平な評価が行われることが絶対条件である。②年功型賃金（60歳までの昇給）の維持や55歳以上の賃金ダウンの改善、現行社員の移行時の不利益はないようであるが、今後組合員の要求・要望をまとめ、申し入れに基づく交渉を進めることを主張しました。

主張に対して会社は①人事制度は会社の根幹に関わることであり、これを見直すことは社員の生活に直結することと認識している。②本日提案を行ったが、人事制度見直しに対する申し入れには真摯に耳を傾けて団体交渉を進めていくことを明らかにしました。

中期経営計画2021において会社は人事制度の見直しを打ち出し、2018年度事業計画には、2019年4月に実施するとしています。中央本部は、中期経営計画の覚書で「社員が生き活きとし、公正公平で仕事のやりがいにつながるような制度に向けて議論を行っていく」を締結しています。この内容に基づき、人事制度見直しにあたっては組合員が生き活きと働き甲斐のある制度に向けて議論していくこと、会社が一方実施をしないことを確認していました。

JR各社を含め、多くの企業で評価制度を取り入れた人事制度を導入しています。会社の言う「働きがいのある会社」「頑張ったものが報われる制度」とは上位職・管理職にアタックする人を指しています。現場長の権限が飛躍的に強化され、競争を煽るような制度が導入されれば組合員の一体感が失われてしまいます。

貨物労組は組織の存亡をかけた闘いと位置づけ、危機意識をもって対応することを確認し、人事制度見直しに対する貨物労組の基本スタンスを組織の内外に明らかにするとともに、職場討議資料による議論や集会の開催、そして要請行動を展開してきました。日々作業ダイヤに基づき安全に作業を行ないながら同僚や後輩を積極的に指導し、社会人として他の模範となるべく働いている組合員が働きがいを持ち、生活にゆとりと安定が感じられる貨物会社にならなければなりません。

今後提案内容に基づく申し入れを行ない、団体交渉を通じて内容の一層の充実を図らなければなりません。闘いはこれからが本番です。組織の団結を一層強化し、ともに闘いましょう！

以上