

組合員の意見は反映されているのか？

**今、職場では説明を実施し始めていますが
皆さん理解していますか？
一般的な労働者にとって
このまま進むととんでもない制度になりますよ！**

第3号となる投光器です。この間、国労の教宣物等でお知らせしてきた「人事・賃金制度」ですが、会社は本年4月の実施を目指し、今月14日より説明会が各職場で開催されつつあります。

貨物会社は昨年の組合提案前に貨物労組の意見を大幅に取り入れ、本部貨物労組役員を巻き込んだ上で提案した「人事・賃金制度」を進めていますが、貨物労組合員に話を聞くと「本当にやるの？」「何も聞いてないよ！」等の声が聞こえてきます。

今までもお知らせしてきた通り、国労はこの制度を現在までの年功序列的な賃金制度で、一般的労働者の定期昇給分を圧縮して一部の上昇志向の強い社員に還元し、総人件費を抑えるための制度と考えており、更には正当な評価が大変難しい状況も危惧しています。

「頑張った人が報われる」制度と言われますが、果たしてどうでしょうか？要は昇格をしていかなければ報われない制度です。現場の大半を占める高卒の採用者にとって、どれだけ昇格のチャンスがあるのでしょうか？確かにビギナーからR1、R2までは目指せると思われますが、しかしながらインストラクター、キャプテンとなるとその道は狭き門となり、大半はR2で満足し、終わることとなります。R2になった時点で基準額に達していれば昇給額は抑えられ、現在よりかなり低くなることは明らかになっています。

国鉄組と言われる者たちにとっては影響が少ないこの制度ですが、正当な評価ができるかどうかで、今まさに働き盛りとなる20代後半から50代前半の方たちにとっては競争と差別以外の何物でもありません。会社が利益追求のためにこのような制度の導入を図ることは、ある意味理解できますが、多くの青年層が加入している貨物労組が、制度の早期実現のために会社と手を組むことは組合員不在と言わざるを得ません。

繰り返しになりますが労働組合は労働者の利益を追求するためにあります。

今一度、加入している労働組合が何を重視しているのか考えるべきですよ！