

2013年春闘勝利!

支部春闘学習会開催



仙台地本 千葉組織部長提起

2月20日(月)幹総北事務所大会議室において春闘学習会が開催され、約100名の組合員が結集しました。支部を代表し庄司委員長は、「二〇一三年春闘の闘いと職場の闘いと結合させ、国労の最重要課題である組織の拡大に向け取り組みを強化しよう」と挨拶を行いました。尚、今学習会では仙台地本・千葉組織部長からの主に組織関係の報告・提起があり、二〇一二年春闘をはじめとした行動について意思統一を行われました。

仙台地本・千葉組織部長は、最初に二〇一三年春闘情勢、国労の情勢等の報告を行いました。続いて組織関係では、組織拡大・全国統一行動の内容や本部闘争指令1号に基づき到達目標及び課題として、

- ①全機関での意思統一を行い全組合員参加の統一行動の展開。
- ②学習の強化、組織拡大統一行動の展開と機関の団結・組織の強化。
- ③全機関での拡大目標の具体化。
- ◆スローガンとして、
- ④全組合員参加で国労加入の全国統一行動の展開

②全機関で学習を強め、組織の活性化を図る。

③JR内の全ての職場で国労運動の確立。

組織拡大・全国統一行動の運動展開の柱として、組織拡大と職場を基礎とした運動の結合は極めて重要。他労組との違いを明確にした運動展開の強化を訴え、非正規労働者の社員化を図る運動展開や安全問題の取り組み等の提起がありました。

そして仙台地本内の組織強化拡大の経過並びに今後の取り組みについて、分会活動の活性化並びに新採獲得に向け、支部・分会では具体的な取り組みの意思統一を図るとし、最後に二〇一二年10月に加入した東北自動車支部・丸山さん、11月に加入した郡山駅連分会・白川さんについての加入に至った経緯等の報告がされました。

尚、学習会の最後に、支部・高橋書記長より、二〇一三年春闘時における取り組みの経過と支部としての今後の行動の提起として、3月4日の支部春闘総決起集会、5日の国労東北春闘総決起集会、9日の国労仙台総行動に、組織の5割以上の組合員の結集を呼びかけ、全組合員において二〇一三年春闘に向けた闘いの意思統一が深められました。

「2013年度以降の年金(報酬比例部分)支給開始年齢の引き上げに伴う措置」についての会社回答示される

東日本本部は2月25日、昨年8月29日に提出した「二〇一三年度以降の年金(報酬比例部分)支給開始年齢の引き上げに伴う措置に関する申し入れ」と「二〇一三年度以降の年金(報酬比例部分)支給開始年齢の引き上げに伴う措置に関する緊急申し入れ」を踏まえた継続交渉に臨みました。

会社側は、組合側からの申し入れや交渉経過を踏まえ、「エルダー社員調整特別措置の新設等について」を示してきました。

会社側は「エルダー社員調整特別措置の新設等について」を示した背景について、「二〇一三年4月以降の年金報酬比例部分の支給開始年齢引き上げについては、国の制度変更であり、企業には直接責任があるわけではないが、社員の年金満額受給までの生活をより安定したものにするとともに、人材育成や技術継承を進めていくうえで現行エルダー社員制度の充実が必要であること、さらに新人事賃金制度のもとで、取り巻く環境の変化等を踏まえ、処遇のバランスをとることが必要であること等を検討した結果、本日の提示となった」と述べました。

それに対して組合側は、「二〇一三年4月を目前にした今日まで具体的な考え方が示されなかったことで、対象となる多くの社員が不安に感じている実態を述べ、提示が遅れたことに対する不満を表明するとともに、会社の姿勢を質しました。

会社側は、この間の交渉で回答している通り、国の制度変更に対し当社の現行制度についてならん問題は無いが、取り巻く環境等を検討した結果、今回の案になったこと、また貴側の申し入れ、緊急申し入れも検討した結果、本日の提示になったことを述べ、理解を求めました。

本日提示された制度見直しポイントは3点です。

◆年金支給開始年齢に至るまでの調整措置(いわゆる補てん金額)、◆エルダー等級区分の主務職・管理職等に対する調整手当の支給の新設、◆退職手当規程の特別加算金について経過措置の継続と一括支払に加え、希望者には分割支払いが可能となる制度変更です。

とりわけ、主務職・管理職等に対する「調整手当」の支給については、「現職時の賃金水準からエルダー賃金への落ち幅が他の社員と比較して大きいことから、バランスをとるために見直す」と説明されましたが、もともと賃金水準の高い層を手厚くする見直しについては組合側からの異論が噴出し、全体を力に「調整手当」とするよう求めました。

以下、裏面に見直し内容の詳細を掲載します。

1 見直し内容

◇エルダー社員調整特別措置の新設

①支給対象者は次のとおりとする。
平成25年5月1日以降、エルダー社員として再雇用される者
②支給額は月額とし、支給期間は次のとおりとする。
アフルタイム勤務を適用する者

(ア) 昭和28年4月2日以降、昭和30年4月1日以前生まれの者
支給額 二九、〇〇〇円

支給期間 エルダー社員雇用契約期間
開始日の属する月から満61歳に達する日の属する月まで

(イ) 昭和30年4月2日以降、昭和32年4月1日以前生まれの者
支給額 二九、〇〇〇円

支給期間 エルダー社員雇用契約期間
開始日の属する月から満61歳に達する日の属する月まで

(ウ) 昭和32年4月2日以降、昭和34年4月1日以前生まれの者
支給額 二九、〇〇〇円

支給期間 エルダー社員雇用契約期間
開始日の属する月から満61歳に達する日の属する月まで

(エ) 昭和34年4月2日以降、昭和36年4月1日以前生まれの者
支給額 二九、〇〇〇円

支給期間 エルダー社員雇用契約期間
開始日の属する月から満61歳に達する日の属する月まで

(オ) 昭和36年4月2日以降生まれの者
支給額 四一、〇〇〇円

支給期間 エルダー社員雇用契約期間
開始日の属する月から満61歳に達する日の属する月まで

支給額 四一、〇〇〇円

支給期間 満61歳に達する日の属する月の翌月から満64歳に達する日の属する月まで

支給額 四一、〇〇〇円

支給額 二九、〇〇〇円

支給期間 エルダー社員雇用契約期間
開始日の属する月から満61歳に達する日の属する月まで

支給額 四一、〇〇〇円

支給期間 満61歳に達する日の属する月の翌月から当該雇用契約期間終了日の属する月まで

イ ハーフタイム勤務を適用する者
(省略)

※アのフルタイム勤務の支給額に、
一六、〇〇〇円(61歳まで)、
二二、〇〇〇円(61歳から65歳まで)
それぞれの金額を入れ替え

③その他
賃金計算及び支給日等の取扱いについては、基本賃金に準じて取り扱う。

エルダー一年目は二九、〇〇〇円、二年目以降年金支給開始年齢まで四一、〇〇〇円が支払われる制度。

2 その他

①前項第1号①の支給対象者のうち、基本賃金の等級区分が(4)及び(5)に該当する者に対し必要な措置として調整手当を支給する。支給額は月額とし、次のとおりとする。なお、当該調整手当の賃金計算及び支給日等の取扱いについては、基本賃金に準じて取り扱う。

◇フルタイム勤務を適用する者
等級区分(4) 支給額 七、〇〇〇円
等級区分(5) 支給額 一五、〇〇〇円

◇ハーフタイム勤務を適用する者
等級区分(4) 支給額 四、〇〇〇円
等級区分(5) 支給額 八、〇〇〇円

②前項第1号①の支給対象者のうち、エルダー社員就業規則の等級区分(4)は主務職及びT等級、(5)は主幹職B、主幹職A、技術専任職、M等級、H等級及びS等級。要するに、主務職以上の待遇を厚くする変更。

希望する者に対し、退職手当規程第17条の5第1項第5号に定める特別加算金について、次のとおり支給できることとする。

◇支給額及び支給方法
(ア) 昭和28年4月2日以降、昭和30年4月1日以前生まれの者
○退職手当規程第5条第2項に定める日(以下「退職手当の支給日」という)に一〇〇万円を支給する。
※退職手当全額を退職手当の支給日に支給する。

(イ) 昭和30年4月2日以降生まれ以降、昭和32年4月1日以前生まれの者
○退職手当の支給日に七五万円、満61歳に達する日の属する月の翌月の賃金支給日に二五万円を支給する。
(ウ) 昭和32年4月2日以降生まれ以降、昭和34年4月1日以前生まれの者
○退職手当の支給日及び満61歳に達する日の属する月の翌月の賃金支給日に一六万円、満62歳に達する日の属する月の翌月の賃金支給日に一八万円を支給する。
(エ) 昭和34年4月2日以降生まれ以降、昭和36年4月1日以前生まれの者
○退職手当の支給日及び満61歳並びに満62歳にそれぞれ達する日の属する月の翌月の賃金支給日に一二万円、満63歳に達する日の属する月の翌月の賃金支給日に一四万円を支給する。
(オ) 昭和36年4月2日以降生まれの者
○退職手当の支給日、満61歳から満64歳にそれぞれ達する日の属する月の翌月の賃金支給日に十万円を支給する。

2 実施期日

平成25年4月1日から実施する。
なお、精算については、平成25年6月25日以降、準備でき次第とする。

※詳しい内容は、国労東日本業務部情報No一〇八四号を参照してください。

国労東日本本部
二〇二三年度夏季手当の申し入れを行う

東日本本部は、2月25日に「二〇二三年度夏季手当に」についてJR東日本会社に申し入れを行いました。

二〇一三年度夏季手当に関する要求は、他労組の申し入れ状教頭の動向も注視しながら、中央戦術委員会での議論をふまえ、二ヶ月分の要求を申し入れました。

二〇一三春闘は「デフレからの脱却」「日本経済の再生」をめざす安倍内閣のもとでの闘いとなります。安倍内閣は、2%の物価上昇目標を設定し、大胆な金融緩和で国民の所得を増やし、内需の拡大ため経済三団体への「報酬引き上げ」を要請しました。しかし経済三団体は、企業利益の拡大が前提条件として冷やかな対応を示しています。

二〇一三年経労委報告でも、賃上げは問題外、定期昇給の延期・凍結を検討する必要があるとあくまでも人件費の抑制を強める姿勢を変えていません。

このままでは物価だけが上昇し、国民の生活レベルは更に悪化することは必至です。

国労東日本本部は賃金交渉に全力で取り組みます。職場・分会においても、切実な職場要求の改善と賃金改善の取り組みを展開し、要求前進に向け取り組んでいきたいと思います。

新人事賃金制度で一〇〇万円から五〇万円に減額された特別加算金について、希望すれば、分割支給ができる制度に変更。経過措置の一〇〇万円支給対象者についても、一部分割支給が可能。