

検証 JR革マル浸透と組織私物化の実態！

民主化闘争情報[号外] 2011年1月26日 発行 日本鉄道労働組合連合会(JR連合)【No. 186】

JR東日本「人事・賃金制度の見直し」を労使関係の視点から検証！

JR東日本における労使関係の実態を示す象徴的な動きとして、本号より「人事・賃金制度の見直し」の問題について、詳しく検証していきたい。JR東日本は本年1月13日に「人事・賃金制度の見直し」をJR東労組をはじめとする各組合に提案した。実施時期は2ヶ月半後の4月からとしている。従来の人事・賃金制度は、約24年前のJR発足時から続いてきたもので、基本的に国鉄時代の職制や賃金制度をベースにした内容となっている。今回の提案は、給与の基礎となっていた基本給表を廃止したほか、職制を大幅に変更、賞与にも反映される「役割手当」を新設して職場の管理者やリーダー層の処遇を厚くしたり、飛び級試験の制度を設けて上位職を目指す動機付けを高めるなど、抜本的な制度改正となっている。会社は提案にあたって、見直しの目的について次のように述べた。

当社の人事・賃金制度は、会社発足以来、数次の改正を行ってきたものの、その基本骨格は維持したまま今日に至っている。この間、社員の年齢構成をはじめ、制度を取巻く環境が大きく変化してきた。そして、今、会社は急激な世代交代の中にあり、それぞれの職場で、しっかりと人材育成や技術継承のできる体制を充実・強化することは、会社が持続的に発展していくために不可欠の課題となっている。さらに、人材育成をはじめとした職場の様々な課題を解決するうえで最も重要な役割を担う管理者について、その職責の重さに見合ったさらなる処遇の向上を図る必要がある。こうした課題に対処し、グループ経営ビジョン2020が掲げる「意欲を持って自らの成長の機会を求める社員が仕事を通じて自己実現を図り、達成感が得られる」ようにするという目的を確実に実現するため、人事・賃金制度の抜本的な見直しを行うこととする。

公表から提案まで10年も掛かったのはなぜか？

実は、JR東日本は、ずっと以前から「人事・賃金制度の見直し」を目指してきた。2000年11月29日に発表したグループ中期経営構想「ニューフロンティア21」には、以下の通り、すでに「人事・賃金制度改正の見直し」を検討することが明記されている。

6. 働きがいの創出—自ら考え行動する風土づくり

JR東日本グループの発展は、社員一人一人の努力の積み重ねによってはじめて可能になるといえます。個々人の働きがいの高揚、選択肢の多様化、組織の活性化に資する人事制度を戦略的に構築していきます。…(中略)… 長期雇用システムを前提としつつも、人事・賃金制度の見直し、採用区分・ライフサイクルの見直し、雇用形態の多様化など、人事制度全体の再構築を検討していきます。

JR東日本は10年も掛かって、ようやく制度見直しの提案にこぎ着けた。JR各社では、すでに、JR西日本は2000年4月から、JR東海は2006年7月から、JR九州は2007年4月から、それぞれ人事・賃金制度を大幅に見直して新制度を導入した。いずれもJR連合が多数組合を占める会社である。JR東日本を含め、新制度は概ね同じ方向を目指しているが、導入に至る経過が決定的に異なり、この切り口からみるとJR東日本における労使関係の問題点が浮き彫りになる。なぜ、これほど時間が掛かったのか、そして、今日、提案が可能になったのか、さらに、それほど時間を掛けながら、なぜ、提案からわずか2ヶ月半で実施するとしているのかなどの点について、労使関係の視点から詳しく検証したい。