

JR東労組ステーションサービス協議会

1月16日

申
3
号

「人事・賃金制度の改正に 関する説明申し入れ」を行う!

JR東労組は、昨年11月に申1号で「安全を基礎に技術継承できる人事・賃金制度を確立すること」の要求を掲げて団体交渉を行い、会社から「人事・賃金制度について、さらなる社員の働きがいの向上をめざした諸制度の改正を検討している」と回答を引き出し、1月16日の「人事・賃金制度の改正」の提案を受けました。

JR東日本ステーションサービスが栄足してから4年半が過ぎ、営業エリアの拡大に伴う受託駅拡大で、経営状況は順調に推移しています。会社は、将来を見越して社員の構成を現在の出向社員、エルダー社員からプロパー社員へと世代交代を進めるために、毎年200名規模の採用をめざしています。

しかし、現場で働く組合員から「基本給が低い」「昇進制度や各種手当の見直し」などに対して不満の声が多く出されているのが現実です。したがって、JR東労組ステーションサービス協議会は、組合員の意見や要望に踏まえ、現状の人事・賃金制度を議論し検討してきました。5年に一度の賃金改定を見直し、毎年の定期昇給と年功型賃金制度をめざし、JR東日本との格差を是正するために、同一労働、同一手当、同一労働条件の実現、安定的な賃金を含めた労働条件の向上に向けて継続的に議論を深めていくことが大切です。

今施策で、社員間の格差、競争を助長する賃金制度としてはいけません。そして、安全第一で働きがいのある職場を築くためには、全組合員で議論し私たちの要求を実現しましょう!

説明要求申し入れ項目

1. 人事・賃金制度の改正について目的を明らかにすること。
2. 等級毎に期待する役割を明確化した根拠を明らかにすること。
3. 昇格の人事考課の基準とは何か明らかにすること。
4. 等級毎に基本給範囲を設定した根拠を明らかにすること。
5. 毎年の定期昇給に在級年数を超えた場合は昇給額を半額とする根拠を明らかにすること。
6. 基本給に調整手当を組み込む根拠を明らかにすること。
7. 中途採用の調整手当として、「年齢や経験を考慮して算定した額」として設定する額の基準を明らかにすること。また、現在在籍している中途採用者に対して、どのように措置するのか明らかにすること。
8. 役職手当の設置の根拠を明らかにすること。
9. ベースアップ時の算定基準はどのように行うのか明らかにすること。
10. 同一管内の主勤務地外勤務の助勤旅費を廃止する根拠を明らかにすること。
11. 繁忙手当を東京駅、上野駅および大宮駅で勤務する社員に対して支給する根拠を明らかにすること。
12. 等級と職名の移行措置をどのようにするのか明らかにすること。
13. 基本給改定に伴う過渡的措置を明らかにすること。
14. 特別退職および普通退職に伴う退職金の基となる係数（支給率）を変更する根拠を明らかにすること。また、定年退職日の変更を明らかにすること。

JR東労組に結集し、格差のない安心して働ける職場を構築しよう!