



7月18日 地本は本部へ

「賃金制度等の改正について」東京地本基本要要求(案)を提出!

本部は2019年6月19日「賃金制度等改正について」の解明交渉を行いました。解明交渉の中で、会社は「鉄道事業における勤務制度の特殊性・不規則性に対する処置の充実」を目的とし、3月に「乗務員勤務制度の改正で深夜早朝勤務手当の変更」を行ったこと、今回の改正では「夜勤手当の引き上げ」などを行うことを述べています。賃金制度等の改正においては「賃金の部分については下がるものではない」と述べていますが、旅費については「実費弁償という性質」ということで見直すことを検討しています。

東京地本は、職場集会で出された「101項目」の意見を精査し、「21項目33件の基本要要求」として、要求の根拠を含めて東労組本部に提出しました。

今後も組合員の生涯賃金の向上や、組合員・家族の生活設計を第一に考え、たたかいを継続していきます。

「賃金制度等の改正について」の東京地本基本要要求 (案)

1. 「賃金制度等の改正について」の説明会を全職場で開催すること。

(根 拠)

本部は解明交渉の中で職場において、説明会が行われていないにも関わらず、説明会が行われていると主張しているため。

2. 賃金制度の改正を行うことにより、生涯賃金を低下させないこと。

①家賃手当の増額

②扶養手当の増額

(根 拠)

可処分所得の低下や消費税増税など、今後の生活設計に大きな負担となるため。

3. 工務職場のキャリア加算の目的を明確にし、教育目的以外の出向は実施しないこと

(根 拠)

設備21で「キャリアパスは実施しない」と労使合意している。キャリア加算を実施するのであれば、工務系統の出向のこれまでの成果・課題をハッキリさせ、また今回工務系統で実施する目的も明確にすること。

『電気部門の変革2022』交渉でも、P社の教育が主な目的として議論している。しかし、会社は「必ず3年で戻れるとはならない」「施策の為の出向」とも回答している。『電気部門の変革2022』施策と相まって、非組合員が多数いる事から、3年で戻さなくてもいい環境になっている。出向前提、若しくは転籍を睨んだライフサイクルにさせないこと。

4. キャリア加算については、異動や職名変更だけでなく、担務変更においても行う制度とすること。

(根 拠)

ジョブローテーションにより、会社は社員に対し多様な経験を求めている。営業職場では混み運用が行われている。輸送係でも出改札を経験しているため。工務職場では、職名が変わらず業務内容が変更となる場合がある。社員のキャリアの向上や、業務の対応も向上しているため。