

JR東労組ステーションサービス協議会

申3号
1月18日
その1

「人事・賃金制度の改正に関する解明交渉」を行う

格差がなく、安心して働ける人事・賃金制度にするため
全組合員で解明交渉に踏まえた議論をつくり出そう！

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。

組合

- 人事・賃金制度を導入することで安全やお客さまサービスの向上を実現できる風土にできるのか。
- 自主自立の精神で考動できる人材への育成が必要不可欠なものとはどのようなことか。
- 人事・賃金制度は、組合員の将来と生活設計に大きく左右することである。
- 鉄道業はチームワークである。職場内に過度の競争を持ち込まれるような人事・賃金制度は鉄道業にふさわしくない。

会社

- 業務品質向上につながれば安全が保たれ、お客さまサービスにつながり、駅のサービス品質が向上していく。
- 駅務管区制において、様々なフィールドで活躍してもらうために、お客さまサービスと駅業務はもちろん、様々なことに精通して業務を担ってもらう。
- 会社はこれから、JR東日本グループとして主要な役割の一端を担うと考えると、駅業務を受託している専門会社なので、業務品質を向上させることが必要だ。
- 駅業務においてチームワークで成り立っている。チームワークが向上して職場の業務品質が上がっていくものだ。その中で過度な競争を持ち込むつもりはない

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。

組合

- 業務レベルの期待とは何か（知識・技能・人材育成の観点とは何か）
- 等級毎に期待する役割が示されているが、各等級での役割が実現できると昇格につながるようになるのか。

会社

- 社員が仕事を通じて成長し、結果として当社の業務品質に資する仕組みを整えるために、等級毎に期待する役割を明確にすることとした。
- 役割の実現は一つの要素となるが、人事考課による...

3. 昇格の人事考課の基準とは何か明らかにすること。

組合

- 人事考課の基準とは何か。
- 等級毎に期待する役割は、昇格の人事考課にどのように反映されるのか。

会社

- 社員としての自覚、勤務意欲、勤務態度、技能、適格性、協調性、試験成績などである。
- 昇格について、期待する役割は一つの要素であり任用の基準で行う。

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

組合

- 職務遂行能力とはどのようなことか。
- 基本給範囲の上限を設けたことはなぜか。

会社

- 職務遂行能力に応じて賃金を支払うことを基本的な考えとしている。駅での実務能力である。
- 定期昇給を含めて一定の範囲を設ける。

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。

組合

- 定期昇給に在級年数を設けたのはなぜか。
- 在級年数を超えた場合は、なぜ半額とするのか。

会社

- 一般職の各等級の在級年数の基本は8年と考えている。
- 実務の能力の対価として賃金を支払う。長期間在籍することで能力の伸び率が減ってくるので半額にする。

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。

組合

- 基本給に調整手当を組み込む根拠は何か。

会社

- 等級毎に基本給範囲を定めたことから、現行の調整手当を基本給に組み込むこととした。