

# 組合案要求のポイント

J R 東労組業務部

## ◇基本

- ①安全を大前提とし、各系統に安全・技術指導のプロを配置すると共に、運輸のプロを育成し、技術力が確実に継承できる体制の確立と本来業務に集中できる人事・賃金制度を実現する。(第1項)

## ◇安全レベルの向上と技術継承

- ②入社後 10 年程度を技術継承期間と位置付け、知識・技術の習得と安全哲学を継承するプロを育成する (第3項)
- ③技術職を職場での技術継承の中心に位置付け、指導担当・教育担当・安全マネージャー(新設)等を主任職1・2等級と共に担い、主任職を取りまとめる職制として新設する(第19項)
- ④現制度における専門職に在級する社員を、制度移行時に技術職1・2等級に発令し、職場の技術レベルを維持・向上させる (第20項)
- ⑤ライフサイクルの深度化で駅へ異動する者に対する 1,500 円の金額加算は、集中して鉄道事業全体の安全を確保できるよう 2,000 円加算を求める。(第33項)

## ◇管理業務従事者の限定と競争のない職場を実現

- ⑥主幹職A・Bを管理者層と位置づけ、主幹職A・Bのみが人事評定に関わる業務をおこなう (第5項)
- ⑦主務職を作った理由を「主任職の意識改革」としているが、主として事務にあたることを意味する主務ではなく、本来の業務を確実にこなうことが重要であり、また医療職との職名の統一をはかるため、主務職を主任職に改める (第8項)
- ⑧「人事評定の材料集め」をおこなうとする統務職を主任職3等級とし、主任職3等級を管理者コースと位置付け、業務に精通した管理者となるため、担当業務に集中できる体制を構築する。(第9項)

## ◇透明性と誰もが理解できる人事考課制度の導入

- ⑨過度な競争につながる不透明な人事考課制度を、本来業務を基本に公正に判断する人事考課制度とする。また、自らの経験を活かした安全への貢献、ボランティア活動をはじめとする社会への貢献などを評価する分かりやすい人事考課制度の導入を求める (第4項)

## ◇昇進試験を拡大し、人事考課に偏らない昇格審査を実施

- ⑩現場長の資質・適正の向上と公平性を期すため主幹職A試験を実施 (第10項)
- ⑪採用時年齢の高い社会人採用者に限定して飛び級試験を実施する。しかし、多くの経験と

技術を身につけるため、主任職 2 等級までの飛び級とし、技術職への選択肢を広げる。(第 10 項)

⑫技術職 1 等級試験は、主任職 2 等級在級者、主任職に在級するライフサイクル終了者及び 35 歳以上の出向経験者を対象とする。なお、飛び級試験合格者は主任職 2 等級在級 2 年以上とする。(第 10 項)

⑬技術習得に集中するために試験によらない制度を確立するために、係 1 等級から主任 1 等級まで 25 年で到達する自動昇格制度を導入する。また、係職・指導職のまま退職を迎えている問題の解消を求める。また、昇格審査等は出願書類による合否判定のみではなく、審査の内容に面接を取り入れ、審査の透明性を確保する (第 11・12 項)

⑭過度な競争を持ち込む在級年数の短縮制度は、主任職 3 等級試験に限定する。また、人事考課により更に 1 年短縮する取り扱いと短縮が適用になった試験に合格した場合の昇格昇給額 1,000 円加算はおこなわない。(第 22・32 項) また、昇進試験・昇格審査の合否を受験した社員に分かりやすく、結果を業務や次の試験に生かすことができる制度を実現する。また、試験の一部免除制度を 1 年から 2 年への延長を求め、上位職への昇進・昇格の機会を拡大する (第 23・24 項)

#### ◇主任職滞留問題の解消と新たな滞留の防止

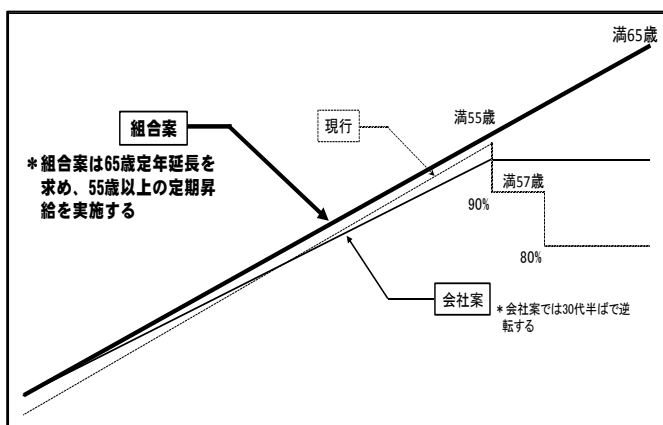
⑮新たな発生が懸念される主任職 3 等級の滞留を防止するため、主任職 3 等級合格・発令後 3 年以内に主幹職 B に発令する (第 13 項)

⑯助役職未登用問題を解消するため、助役職試験合格者約 3,000 名を早い時期に主幹職 B への発令を求める。しかし、合格者全員の助役登用は助役職の需給を考慮すると困難な状況も想定されるため、制度移行時に本人希望に基づき主任職 3 等級と技術職 1 等級への選択肢を設ける (第 14 項)

#### ◇賃金水準の向上と 55 歳以上の働きがいの実現

⑰生涯賃金を向上させるため、所定昇給額の 1 割減を見直し、J R 採用者に負担が多くのかかる第二基本給制度の廃止を求める。また、年金支給開始年齢の引き上げに合わせ、65 歳定年制と 55 歳以上の減額制度を見直し定期昇給の実現を求める。また、定年退職の時期を年度末に改めると共に、退職手当支給率の上限を撤廃しシニア世代の働きがいを向上させる (第 6・7・26・34・35・36 項) 《図 1》

会社案		組合案	
等級	所定昇給額	等級	所定昇給額
係職 1 等級	4,000円	係職 1 等級	4,000円
係職 2 等級	5,000円	係職 2 等級	5,500円
指導職 1 等級	5,500円	指導職 1 等級	5,800円
指導職 2 等級	5,500円	指導職 2 等級	6,000円
主務職 1 等級	5,900円	主任職 1 等級	6,300円
主務職 2 等級	5,900円	主任職 2 等級	6,500円
統務職	6,000円	主任職 3 等級	7,000円
主幹職 B	6,300円	技術職 1 等級	7,000円
主幹職 A	6,600円	技術職 2 等級	7,200円
専任職	6,300円	主幹職 B	7,000円
		主幹職 A	7,500円
		専任職	7,000円



⑱安全・技術教育を担う技術職 1・2 等級に対する技術手当と本来業務を中心とし中核を担う主任職 3 等級に対する主任手当の支給による生涯賃金の差を補うため、技術管理コースの昇格昇給額を向上させる。(第 27 項) 《図 2》

組合案

区分	昇格昇給額	区分	昇格昇給額
係 職 1 等級 ⇔ 係 職 2 等級	5,000円	主任職 3 等級 ⇔ 主幹職 B	6,000円
係 職 2 等級 ⇔ 指導職 1 等級	7,000円	主任職 3 等級 ⇔ 専任職	6,000円
指導職 1 等級 ⇔ 指導職 2 等級	6,000円	主任職 2 等級 ⇔ 技術職 1 等級	5,500円
指導職 2 等級 ⇔ 主任職 1 等級	9,000円	技術職 1 等級 ⇔ 技術職 2 等級	6,500円
主任職 1 等級 ⇔ 主任職 2 等級	7,000円	技術職 1 等級 ⇔ 主幹職 B	5,000円
主任職 2 等級 ⇔ 主任職 3 等級	5,000円	主幹職 B ⇔ 主幹職 A	11,000円

⑲与えられる役割に対して支給する会社案の役割手当を職制に見合った手当へと改める(第 28・29・30 項)

【管理手当】 管理業務をおこなう主幹職 A・B に支給する

【役割手当】 研修センター・訓練センターの講師等を担う専任職に支給する

【主任手当】 担当する本来業務に対して主任職 3 等級に支給する

\*当初案において主任職 3 等級と専任職に支給とした役割手当を細分化したもの。主任手当は、管理業務をおこなうとした統務職に対する手当の考え方であり、本来業務を主とする主任職 3 等級に支給する手当とは主旨が異なる。よって、本来業務に対する評価としての主任手当と位置づけ、扶養手当等を併給することにより、原則的な賃金の考え方を堅持するものとする

【技術手当】 技術継承・教育の中軸を担う技術職 1・2 等級に支給する

※管理手当・役割手当・主任手当・技術手当は基準内賃金とし、主任手当および技術手当支給対象者には扶養手当・職務手当・技能手当を併給する

《図 3》

会社案

組合案

役割手当

等級	支給区分
主幹職 A	60,000円、55,000円、45,000円、40,000円、35,000円
主幹職 B	55,000円、40,000円、35,000円、30,000円
専任職	55,000円、45,000円、40,000円
統務職	40,000円、35,000円、28,000円

管理手当

等級	支給区分
主幹職 A	60,000円、55,000円、45,000円、40,000円、35,000円
主幹職 B	55,000円、40,000円、35,000円、30,000円

役割手当

等級	支給区分
専任職	55,000円、45,000円、40,000円

主任手当

等級	支給区分
主任職 3 等級	15,000円 (講師等)、10,000円 (指導)、8,000円 (サービスマネージャー、組持、メセ筆頭主任、指令、駅輸送担当)、6,000円 (教導 (指定期間に限る))、5,000円 (その他)

技術手当

等級	支給区分
技術職 1 等級	7,000円
技術職 2 等級	10,000円

⑳少子化対策やワークライフバランスを提唱する J R 東日本に相応しい扶養手当を確立するために手当の増額と満 20 歳までの上限を大学等の就業までとする (第 31 項)

- (1) 配偶者 (内縁関係にある者を含む) 20,000 円 (現行 16,000 円)
- (2) 18 歳未満の子 (血族に限る) 第一子及び第二子 5,000 円 (現行 3,500 円)
- 第三子以降 10,000 円 (現行 3,500 円)