

申27号

人事・賃金制度の見直しに関する

第2次説明交渉第9回目 **その2**



**確認事項**

～詳細は交渉のポイントをご覧ください!～

◇第70項 企画部門の役割手当の支給職種と異動で減額になる場合の考え方について

- ・企画部門における統務職の職名は主席になる。
- ・企画部門の主席の役割手当区分は「その他」になる。
- ・指令長は等級に関わらず同額の役割手当が支給される。

◇第71項 主務・統務運転士が教導指定を受けた場合の支給手当の差について

- ・教導指定という一場面だけを取り出さずその能力を有していることが支給対象となる。
- ・主務運転士、統務運転士という考え方ではなく、主務職と統務職という2つの職制で考えている。
- ・統務職以上には管理職の補助・補佐や人材育成など、主務職までの体系とは違う役割を担ってもらい手当を支給するという考え方。

◇第72項 課題達成ができなかった場合の役割手当の考え方について

- ・非常にまれなケースになると想定されるが、役割手当支給対象者が業務に就けなくなった場合や、役割を果たそうとしない場合などは役割手当の支給を停止する場合がある。
- ・役割手当支給が停止になった場合は、社員が該当する職務手当・技能手当・扶養手当が支払われる。

◇第73項 55歳以上で定期昇給を行わない根拠について

- ・定期昇給は社員の能力伸長に対して支払われるもの。成長しないとはいわないが…。
- ・満55歳以上の定期昇給を行う原資はない。
- ・定年60歳を見据えての制度作りが必要になると同時に、満55歳到達時の水準まで段階的に引き上げることとし、モチベーションを持って働いてもらう。
- ・65歳定年延長は別の問題だ。

◇第74項 制度移行に伴う55歳以上の基本給の変更の有無について

- ・新等級移行に伴う等級昇格の扱いについては、満55歳以上の社員も対象となる。
- ・例)55歳で主任職(助役試験合格)の社員は、統務職に移行となる。