

申9号 安全を確保し働きがいのある



人事・賃金制度の実現を求める申し入れ

職場からの要求をもとに、 36項目を申し入れ

東日本大震災では、線区や地域を熟知したベテランの力と瞬時の判断によって多くの乗客と社員の命を守りました。この多くの命を守り抜いた原動力は、長年の経験と現場の状況を的確に判断する能力であり、鉄道の長い歴史の中から培った安全哲学の継承によるものに他なりません。そして、この貴重な経験と国鉄改革から受け継がれている精神は人事・賃金制度の見直しにも生かされるべきものです。

過度な競争を煽り、安全を脅かす人事・賃金制度には反対という声が多く組合員から出されています。人事・賃金制度の見直しにあたっては、終身雇用と年功賃金制度を前提とし、誰もが平等に評価され、安全と技術継承が担保される制度にしなければなりません。

本部は、職場から要求をもとにつくり上げた組合案の実現に向け団体交渉をおこないます。

【主な申し入れ項目】

- 安全を基礎に技術力が確実に継承できる体制を確立し、本来業務に集中できる人事・賃金制度を実現すること。
- 東日本大震災を教訓に、地元・地域を熟知し経験に裏打ちされた技術力と現場の状況を的確に判断できるフロを職場に配置すること。
- 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できる各系統のフロを育成すること。
- 本来業務を主体とした公正な人事考課をおこない、過度な競争を職場に持ち込まないこと。
- 主幹職A及び主幹職Bを「管理者層」と明確に位置付け、人事評定に関わる業務は主幹職A及び主幹職Bに属する管理者がおこなうこと。
- 統務職を主任職3等級に改廃し、技術職1等級および技術職2等級を新設すること。

他全36項目

競争のない職場と

働きがいのある人事賃金制度をつくり出そう!