

# ゆずれない要求を再提出!!

## 私たちの手で働きやすい 人事・賃金制度をつくり上げよう!

本部は、会社から提案された「人事・賃金制度の見直し」は人材育成が大きく打ち出され、過度な競争と賃金格差が職場に発生するのではないかと危惧されるため、職場議論を通じて職場からの基本要件272項目を集約しました。そして、JR東労組としての組合案の対案を確定し、鉄道部門で36項目、医療部門で25項目の基本要件を提出し、合計10回の交渉を積み上げてきました。しかしながら、要求項目の全ては対立し、会社は頑なな姿勢を崩していません。

JR他社や他企業で導入されている「人事・賃金制度」は、人事昇格制度と賃金制度の側面から構成され、人事昇格制度では試験などの公平性より現場長の采配が重んじられ、日々の仕事の成果よりインフォーマル活動や現場長への忠誠心が求められる状況となっています。また、賃金制度の面でも年功賃金や定期昇給を剥奪し、経験より試験の結果や個人評価が重んじられ、その結果、「自分さえよければいい」という意識が職場に蔓延しています。

JR東労組は会社が人事賃金制度の見直しを検討している状況を踏まえ、2009年9月より「考えよう組合員のための人事・賃金制度」という討議資料を発行し、労働組合としての主体性を発揮し「組合員のための人事・賃金制度」はどうあるべきかという職場議論をつくり出してきました。

その結果、会社から提案された「人事・賃金制度の見直し」では、年功賃金と定期昇給制度を堅持させることが出来ました。また、55歳・57歳の基本給減額を見直し、55歳時の賃金が60歳の退職まで維持していくことも勝ち取る事が出来ました。他方、運転士の乗務労働の特殊性として、発令時に指導職1等級への昇格を堅持したことや、56歳以上の退職手当の特別加算金は減額となりましたが、堅持することもできました。

しかし、過度な競争は他人の失敗を期待します。自分の加点のためなら相手を追い落とそうとする意識が芽生えてしまいます。JR東日本に過度な競争は必要ありません。私たちは鉄道にとって必要なチームワークや仲間意識を守り抜き、本来業務に集中し、経験をもとに安全・技術が継承できる人事・賃金制度をつくり上げなければなりません。よって、ゆずれない要求を再提出し、会社との議論をつくり出します。全組合員で再度の議論を巻き起こそう!

# 議論経過と「ゆずれない要求」

## 【技術継承期間】

急激な世代交代を踏まえ、入社後 10 年程度を本来業務に集中する「技術継承期間」と位置づけ、次世代への知識・技能の習得と安全哲学を継承するために、技術継承期間は自動昇格を求めました。

会社は、「個々人の達成経過を見ながら OJT も OFF-JT も自己啓発もあるので、一律に 10 年という期間を設けずに人材育成する」「チャレンジして上を目指す人もいるし、職場でコツコツやる人もいる。今回の制度は定期昇給も残っているし、昇格も残っている。意欲に応えるものになっている」「やるべき仕事と My Project 等のバランスが必要だ。My Project 等をやらないというのは、一律に決めるものではない」と回答しました。

職場というのは生き物です。気候、気温、四季、環境の変化など様々な要因によって仕事には変化が生じます。それを体得することが技術継承です。勿論、通信教育や My Project 等では体得できません。本来業務に集中し体験を通じて経験として体得することができるのです。

過度な競争がなく、各系統の技術継承期間を明確にし、安全・技術継承を出来る制度を求めなければなりません。

### 第1項

◇職場に過度な競争がなく本来業務に集中できる体制を確立するため、技術継承期間を明確にし、安全風土と技術力が継承できる制度とすること。

## 【技術職の新設と教育体制の充実】

職場での技術継承は具体的でなければなりません。職場で技術力を維持し継承するための具体策として「管理者コース」と「技術管理者コース」を明確に区別し、自らの将来を自らが選択することを可能とし、技術職と、主任職、指導職が教育や人材育成にあたることを求めました。

会社は、「人材育成は統務職と専任職で充分行える」「希望は聞くが、希望が全てではない」「統務職に残りたいと言っても必ず残れるものではない」と回答しました。

技術職は 1 等級、2 等級を一つの区分に変更しましたが、各職場に技術職を新設し、職場の特情を理解し技術を継承する人を着実に確保すると共に、教育体制を充実させるために技術職、主任職、指導職が教育にあたる体制とその役割を明確に求めなければなりません。

### 第2項

◇鉄道の安全性と技術力の更なる向上のため技術職を新設すること。また、技術継承や安全指導などの役割を明確にし、各系統のプロを全職場で育成すること。

## 【統務職】

統務職（会社案）は「職場のフォアマン層」として、人材育成を中心とした役割を担うために新設するとしています。具体的には一般職の最上位として管理者の指示を仰ぎ、管理者の補助・補佐を行うとしていますが、一般職でありながら管理者の補助・補佐を行うというのは指示命令系統など業務を複雑化させます。

会社は、「統務職は一般職の最上位だが、全員が管理者になるわけではない。統務職を全うする人もいる」「主務職と違った層として作る。管理者の補助としてのフォアマンである」と回答しました。

しかし、教育指導を行う人が管理者の補助・補佐役では、作業の実態や技量や問題意識が報告の対象にされかねません。そうなれば、評価を気にするあまり真実が語れなくなる危険性があります。統務職・T 等級（それぞれ会社案）を改名し、管理業務を行わないことを求めなければなりません。

### 第3項

◇統務職を主任職 3 等級、T 等級を B 等級とし、主任職 3 等級及び B 等級に管理業務はおこなわせないこと。

## 【飛び級試験】

人事考課のみで主任職を経験することなく、主幹職Bに発令される統務職（会社案）への飛び級ではなく、経験に基づく体制を基本に主任職で知識・技術・技能を身に付け、将来にわたり発揮するために必要な経験や技術職への選択肢を拡大することを目的に、社会人採用者に限定して主任職2等級までの飛び級を求めました。

会社は、「これまで実力を発揮できなかった社員にチャンスを与える」「統務職になるに相応しいかは試験で判断するので主務職を経験する必要はない」と現場第一線での経験を蔑ろにする回答に終始し、議論は現在も対立しています。

実際に現場で設備に触れ、経験を積み重ねる事は、特殊な技術が必要な鉄道業にとって重要な課題です。また、試験には人事考課も大きく反映される事から、過度な競争に繋がりがねない飛び級試験であるため、対象を社会人採用に限定し、受験回数も制限し過度な競争を抑えなければなりません。

第4項 ◇飛び級試験は社会人採用者に限定した主任職2等級までとし、受験回数を一人1回までとすること。

## 【昇進・昇格への意思表示の明確化】

「管理者コース」と「技術管理コース」を設け、それぞれの試験によって意思表示を可能とする制度を求めました。しかし、主任職3等級から上位職への昇職は人事考課を主としているため、一度主任職3等級に発令されると意思表示ができなくなってしまう。

会社は、主任職3等級に在級しながらも助役職への登用を希望しない社員がいる場合の扱いに対して、「全員が発令されるわけではない」「助役になりたくない人を無理やり発令はしない」と回答しましたが、その場合の本人の意思表示の場が明確に示されていません。

上位職への登用は本人の意欲に基づくことが重要であり、個人の意思を表明できる機会をつくり上げなければなりません。

第5項 ◇昇進・昇格に対する本人の意思表示を明確化するため、主任職3等級から主幹職B、B等級からA等級、主任職3等級から専任職及びB等級からS等級への昇進、専任職から主幹職間及びS等級からH等級・A等級間の異動は「出願及び面接」とすること。

## 【短縮制度】

受験資格の在級年数の短縮のために、通信教育や My Project などを中心におこなうことにより、本来おこなうべき業務が疎かになり、技術継承にも支障をきたす事を避けるため、通信研修修了による在級年数の短縮は、主任職3等級試験とB等級試験に限定し、人事考課による更に1年短縮の取扱いはおこなわないこと。更に、短縮制度で合格した場合の昇格昇給額1,000円加算はおこなわないことを求めました。

会社は、「短縮制度は今までもあり、通信教育を対象に短縮制度を取り入れることで技能は向上する」「通信教育を取り組む社員の意欲に応えるために必要」と回答し、あくまでも日常無理のない中での自己啓発であるので、競争意識を煽ることや本来業務に集中できないという事はないと回答しました。しかし、休憩時間中に詰所で通信教育をおこない、職場内に会話がないことに対しても「問題はない」という考えを示し、会話の中から生まれる安全意識について否定する回答をしました。

安全風土は日々の業務や会話の中からつくり出されます。本来業務に集中できる環境をつくる事を通じて、技術力を確実に身に付けるために求めた技術継承期間の中に短縮制度が導入される事は過度な競争につながりがねなません。あくまでも短縮制度は等級を限定したものにしなければなりません。

第6項 ◇社内通信研修講座修了による在級年数の短縮は、主任職3等級試験及びB等級試験に限定し、人事考課により更に1年短縮する取扱いはおこなわないこと。また、合格者に対する昇格昇給額の1,000円加算はおこなわないこと。

## 【役割手当】

管理業務を行う主幹職A・Bと一般職である専任職・統務職（会社案）の手当は主旨が異なるため、それぞれの職制にあわせた名称変更および、役割に応じた金額と、一般職には扶養手当・職務手当・技能手当の併給を求めました。

会社は、「与えられる役割に対して支払うものであり、同一の名称でも問題ない」「扶養手当等は役割手当に加味してあるので併給する必要はない」とし、一般職と管理者の手当を区別する必要性を認めていません。

与えられる役割に対する手当という考えではなく、あくまでも本来業務と職制に相応しい手当の支給区分が必要であり、区分の明確化と基本給を補完する扶養手当等の併給がなされなければなりません。

### 第7項

◇役割手当の名称及び支給対象を下記のとおりとし、支給区分を【別紙1】の内容に改めること。

また、技術手当及び主任手当支給対象者に対しては、扶養手当、職務手当及び技能手当を併給すること。

- ①主幹職A及び主幹職B、H等級及びA等級に在級する社員は管理手当
- ②専任職及びS等級に在級する社員は役割手当
- ③主任職3等級、B等級に在級する社員は主任手当
- ④技術職に在級する社員は技術手当

## 【扶養手当】

少子化は社会的な問題にもなっており、ワークライフバランスを提唱する JR 東日本として相応しい扶養手当を確立するために、扶養手当の増額と現行満20歳までの上限を大学等の修業まで求めてきました。

会社は、「これまでも支給の拡大や、育児支援等の福利厚生も改善されている。社会的に見ても妥当である」と世間相場だけを主張しています。会社提案の賃金カーブでは、養育費も含めて一番お金がかかる時期に現行を下回ってしまいます。

全体的な賃金を見ると同時に、基本給を補完する「扶養手当」の増額を求めなければなりません。

### 第8項

◇大学への進学率の上昇や平均初婚年齢の高年齢化などのライフスタイルの変化に合わせ、扶養親族に対する扶養手当を下記のとおり増額すること。また、学校在学中の扶養親族に対する扶養手当支給上限年齢を撤廃すること。

- |                    |                  |
|--------------------|------------------|
| ①配偶者（内縁関係にある者を含む。） | 20,000 円         |
| ②18歳未満の子（血族に限る。）   | 第一子及び第二子 5,000 円 |
|                    | 第三子以降 10,000 円   |

## 【ライフサイクルの基本給調整】

運転士がライフサイクルの深度化で駅へ異動する場合に、1号俸加算が1,500円へと置き換えられますが、現在の1号俸より低くなってしまいうため、2,000円の加算を求めてきました。

会社は、「ライフサイクルの深度化の主旨は変わらない。三職経験者はトータルで4,500円となり有利になっている」と、制度改正後の賃金比較のみを主張しています。鉄道事業全体の安全確保に集中するためにも増額を求めなければなりません。

### 第9項

◇運転士等から駅等への異動に伴う基本給の調整額1,500円は、既にライフサイクルの深度化を経験した者との生涯賃金に差が生じることから、基本給の調整額を2,000円とすること。

## 【医療社員の等級区分表・職名】

医療社員は国家資格によって職名が決められています。患者に対する安心感を与えるためにも国家資格を踏まえた職名を求めました。会社は、「様々資格を有し、国家資格の職名を蔑ろにするつもりはないが、組織として柔軟に扱えるようシンプルにした」と、資格の重みや患者の思いに立っていません。

国家資格を持って採用されている以上、看護師、保健師など職名及び氏名札、名刺等を国家資格に改め、総括・主任看護師を主任・指導看護師等へと改めなければなりません。

### 第10項

◇患者からの安心と信頼性の向上と医療社員のモチベーションを高めるため、医療社員の等級区分表および職名は、採用国家資格を踏まえて【別紙2】の内容に改めること。

## 【医療専任手当の新設】

医療社員は専門的な知識・資格を有さなければなりません。医療社員のやりがいにもつながります。

会社は、「認定資格は質の高い医療サービスを提供する上で必要であるが、仕事の成果として現れていれば期末手当等で評価する」と回答しましたが、認定資格を持っている社員に対して、適正な評価がなされているとは思えません。

また、病院が医療認定を受ける上で必要な資格を自ら取得しても手当が支給されないため、手当の新設を求めなければなりません。

### 第11項

◇医療認定資格を有し専門的な業務に従事する社員に対して、医療専任手当 5,000 円を支給すること。

## 【薬剤師の修業年限延長に伴う初任給の増額】

薬剤師の修業年限は4年から6年へと法改正され、国家資格の位置付けが変わりました。よって、採用が2年遅れるため初任給の増額を求めてきました。

会社は、国家資格の制度が変わったことは認めていますが、「学校で修業年限が伸びたことを、就業として加算するには至らない」と回答しました。しかし、明らかに同年令でも就業における賃金格差が生じてしまいます。法律改正による薬剤師の修業年数6年にあわせ増額を求めなければなりません。

### 第12項

◇法改正に基づく修業年限6年の薬剤師の初任給を198,600円に改めること。

## 【55歳以上の働きがいの実現】

会社提案で55歳以上の減額が改善されたことは評価できますが、55歳になっても仕事も責任も変わらないため、定期昇給を求めました。

会社は、「今回の制度で55歳以上の賃金をフラットにしたが、総人件費などを考慮して定期昇給までは考えていない」としました。

後輩への技術継承や、仕事の貢献度を考慮すると55歳以上の定期昇給は必要です。実施日が1年先送りされたことを考慮し、55歳90%→95%、57歳85%→90%へと増額を求めなければなりません。

### 第13項

◇満55歳以上の社員に対して定期昇給を実施すること。また、実施期日以降満55歳以上の社員に対する基本給支給率の経過措置について、満55歳以上の社員は95%、満57歳以上の社員は90%とすること。

## 【第二基本給の廃止】

JR採用者は昭和採に比べ第二基本給が高くなっています。不公平感を解消するために第二基本給見直しを求めました。

会社は、「55歳をピークに下がることを解消した。これで退職金は飲み込める」と回答しました。

若年層の退職手当の減額を抑制するために第二基本給の廃止を求めなければなりません。

第14項 ◇退職手当の減額につながる第二基本給制度を廃止すること。

# 職場から全組合員でたたかおう!!