

業務部速報

No. 81

発行 12. 1. 19

JR東労組 業務部

申12号 本来業務に集中し、安全を基礎に技術力が継承できる
人事・賃金制度の実現を求める申し入れ交渉実施！
第2回1

第7項 役割手当の名称及び支給対象を下記の通りとし、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

組合

管理と一般では職責も異なるのに同一名称というのはおかしい！扶養手当等の併給も含め再検討すべきだ！

会社

体系が崩れなければ、名称がこうでなければならぬというわけではない。主張の主旨を踏まえ検討する。

組合案が本来の姿だ！名称は会社で検討することを確認！！

第8項 大学への進学率の上昇や平均初婚年齢の高齢化などのライフサイクルの変化に合わせ、扶養親族に対する扶養手当を下記の通り増額すること。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 |

組合

高学歴化などライフスタイルが変化する中で、我々の生活と社会状況にミスマッチが生じている！

会社

社会状況の変化は認識しているが、会社も相当の持ち出しをする。主張は受け止めるが、会社の経営上の判断となる。

制度と密接に関わる問題だ！JR東が率先して見直すべきだ！

第9項 運転士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。

組合

現行と新制度では差額が生じており、不利にならないようにすべきだ！ライフサイクル深度化の当時の議論にも反する！

会社

3職とライフサイクルのトータルで見ている。大きな差が生じるとは考えていないが、不利益が無いようにというのは受け止める。会社としても確認する。

新制度で不利益を被る社員が生じないという前提を確認！
実態を見た上での検討を求める！！