

業務部速報

No. 90

発行 17. 3. 28

JR東労組 業務部

申16号 第2回交渉 管理手当等の増額等に関する申し入れ

組合・主務以上、T等級以上で管理手当等を支給されている社員はどのくらいいるのか？
・S等級の医療社員はどのくらいいるのか？

会社・総数は1万4千人程度。S等級は基本的な考え方は鉄道と同じ。人材育成のプロとして会社の最重要課題である後進の育成に挑むため新設した。

組合・新人事賃金制度議論当時の積み残し要素がS等級の具体化だ。制度の根幹にも関わる。改めて実態に合わせて議論していきたい。

組合・会社回答の冒頭に人事賃金制度の目的が記されている。何か意図があるのか。
・「職場の諸課題に対するために重い職責を担い」と回答にあるが、具体的にどういったことが「重く」、また、5年前と現在で変化していることがあるのか。

会社・人事賃金制度見直し時の手当新設の目的を記載した。当時の主旨と変更はない。
・5年が経過し、世代交代がピークを迎える状況にあり、人材育成、諸課題に対応する職責の重さが重くなっていて、賃金に反映する必要性が増している。

組合・きかく部門の職責、職制とは何か？ **手当導入の主旨は変わらないことを確認！**

会社・職務上の責任と捉えている。施策や年次計画などの目標があり、支社管内の全体を見て、どのように進めていくかを企画して実行に移すことが業務であり職責である。
・職制は、職名である課員、主席、副課長、課長等である。同じ課員や主席、副課長でも等級が違い、それぞれ等級に応じて責任の度合いが異なる。手当額に差があっても不合理とは思わない。

組合・副課長、助役の主幹Aと主幹B、主席の主幹Bと主務で職責や業務は変わらないのに手当額に差があり矛盾を感じている。手当で格差をつけるべきではない。「管理手当等」の増額は

各部会から職場の声を訴える！！ 格差をつけるものではないことを確認！！

かんい部会・マイプロや委員会活動が活発になってきていて、非番に勤務を切って夕方まで残らざるを得ない状況。生活設計も成り立たない。システム化により管理者の仕事も増えている。
・駅が委託になり手当額が下がることも発生している。現場管理者として施策を担い奮闘しているのに説明すらされない。しっかりと検討していただきたい。

きかく部会・きかく部門で働くことを希望する社員が増えることが望ましいと考えているが、賃金・環境の両面で、モチベーションや働きがいを失ってきている。
・日々PDCAで業務を計画し実施している。マネジメント業務も現場同様に行っているし、自分で業務管理を行うなど、重責を担う社員にはしっかり手当を増額すべき。

医療部会・管理者は仕事、人、時間の管理に加え、特に人の心に対するマネジメントが大事になってきている。心は直接見れない。これまでとは違う責任を負っている。
・医療のT等級技師は「その他」に分けられている。どんなに教育しても、「その他」から上の職種まで上がらず、モチベーションが上がらない。

**職責と役割に見合った手当増額を勝ち取るため
全職場からの議論を巻き起こそう！！**