

申16号 第1回交渉(主旨説明) 管理手当等の増額等に関する申し入れ

組合

- ・ 少子高齢化、人口減少社会に突入し、JR 東日本会社を取り巻く経営環境は厳しさを増している。持続的な発展を続けていくため、世代交代が進むなか、技術継承、人材育成は喫緊の課題であることは労使共通の認識。
- ・ この間、かんり・きかく・医療部会の仲間を中心に積み重ねてきた議論では、会社の発展のためには管理手当等の増額が必要であるとの意見が多く出された。
- ・ お客さまに安心して鉄道をご利用いただくことができる。安心は、安全を大前提にしており、現場における管理者と一般社員の信頼によって創り出されるものだ。管理業務は極めて重要なものだ。
- ・ 管理業務を遂行するために「管理手当等」が支給されているが、今の業務量と職責の重さを考えた場合、管理業務に見合った手当の増額が必要だ。

会社

- ・ 社員数減少、人口減少時代を向かえる中で、人材育成や技術継承を進める必要から人事賃金制度の改正を行ってきた。
- ・ 会社として管理者の処遇の改善は必要だと考えている。不透明な将来を切り開くためには人材育成が大事である。
- ・ 「管理手当等」については、世代交代がピークを迎えている現在、人材育成や技術継承などの職場の諸課題に対応する主務職および T 等級以上の職責の重さを賃金に反映する必要性が増している。
- ・ 具体的な数字は今後詰めていき、その後提案する。

申15号交渉を踏まえ、申16号第2回交渉に向けて認識を一致

- ・ 「ベースアップ」と「管理手当等」については性質が違うことから、これまでの議論経過も踏まえて区別して議論すること
- ・ 「ベースアップ」と「管理手当等」とを区別して議論していくことから、「ベースアップ」に「職責に応じた処遇の必要性」といった考え方は持ち込まないこと
- ・ 人事賃金制度見直しの際の議論に則り、「管理手当等」を新設した主旨、業務の重要性、責任・特殊性、日々の作業実態等を踏まえ、「職責と役割に見合った手当」を実現していくこと
- ・ 「ベースアップに格差をつけない」ことから、「職責に応じた処遇」は今交渉において議論していくこと
- ・ 「管理手当等」の増額は、格差をつけるものではないこと
- ・ 現行の人事賃金制度は、28回に及ぶ交渉の末に労使で創りあげてきた。今回の「管理手当等」の増額要求は、現行制度の枠内で行っているものであり、今交渉で、制度そのものを見直すものではないこと

