

## 申3号 「人事・賃金制度の改正に関する解明交渉」その1

1月18日、JR東労組ステーションサービス協議会は、申3号「人事・賃金制度の改正に関する解明交渉」を行いました。今施策で社員間の格差、競争を助長する賃金制度としてはいけません。職場から解明内容に踏まえ議論をつくりだそう！

### 第1項 人事・賃金制度の改正について目的を明らかにすること

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>人事・賃金制度を導入することで安全やお客さまサービスの向上を実現できる風土にできるのか。</li> <li>自主自立の精神で考動できる人材への育成が必要不可欠なものとはどのようなことか。</li> <li>人事・賃金制度は、組合員の将来と生活設計に大きく左右することである。</li> <li>鉄道業は、チームワークである。職場内に過度の競争を持ち込まれるような人事・賃金制度は鉄道業にはふさわしくないと考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務品質向上につながれば安全が保たれお客様サービスにつながり、駅のサービス品質が向上していく。</li> <li>駅務管区制において、様々なフィールドで活躍してもらうためにお客様サービスと駅業務はもちろん、様々なことに精通して業務を担ってもらう。</li> <li>会社は、これからJR東日本グループとして主要な役割の一旦を担うと考えると、駅業務を受託している専門会社なので、業務品質を向上させることが必要。</li> <li>駅業務においてチームワークで成り立っている。チームワークが向上して、職場の業務品質上がっていくものだ。その中で、過度な競争を持ち込むつもりはない。</li> </ul>

### 第2項 等級毎に期待する役割を明確化した根拠を明らかにすること

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>業務レベルの期待とは何か。(知識・技能・人材育成の観点とは何か)</li> <li>等級毎に期待する役割が示されているが、各等級での役割が実現できると昇格につながるようになるのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員が仕事を通じて成長し、結果として当社の業務品質向上に資する仕組みを整えるために、等級毎に期待する役割を明確にすることとした。</li> <li>役割の実現は一つの要素になるが、人事考課による。</li> </ul>

### 第3項 昇格の人事考課の基準とは何か明らかにすること

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>人事考課の基準とは何か。</li> <li>等級毎に期待する役割は、昇格の人事考課にどのように反映されるのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員としての自覚、勤務意欲、勤務態度、知識、技能適格性、協調性、試験成績などである。</li> <li>昇格について、期待する役割は一つの要素であり任用の基準で行う。</li> </ul>