

## 申3号「人事・賃金制度の改正に関する解明交渉」 2回目を行う！その2

### ⑤退職金について

(組合) 退職金の35歳以上の支給率変更に伴うモデルケースについて明らかにすること。

(会社) 仮に、駅務主任で基本給28万円の場合退職金ベースで90万円ほど改善される。

(組合) 退職金は、あくまでも基本給に係数をかけることでよいのか。

(会社) 退職金の基は、係数と基本給である。

(組合) 退職金の支給時の特別加算金について明らかにすること。

(会社) 現行の退職金規定と同様、在職中に功労があり、勤務成績が良好な場合退職金の2割以内を加算する。

### ⑥非現業部門で4等級までの役割について

(組合) 非現業部門の4等級までの「期待する役割」が不明確であるが、考え方を明らかにすること。

(会社) 非現業部門は個々の所属する部門や業務内容が一律ではないので「期待する役割」は定めがないが、参考にする。

### ⑦人事考課は、絶対的評価と相対的評価のどちらの基準とするのか。

(組合) 人事考課は、絶対的評価と相対的評価のどちらを基準とするのか。

(会社) 当社においては、人事考課はそういう言い方はできない。駅の規模や様々な地域差に応じてみていく。一般職全員が4等級になれば業務品質は向上するし、人事考課を経て昇格する条件を整えれば昇格にいたる。

(組合) 等級毎に定数があるわけではなく、業務遂行能力に達していればすべて昇格するのか。

(会社) そのとおりである。

### ⑧人事・賃金制度は、成果や評価を通じた能力主義か！

(組合) 成果や評価を通じた能力主義の賃金制度なのか明らかにすること。

(会社) 能力や仕事の役割に対して、賃金を支払うという考えだ。

(組合) 年功型の賃金制度でないということか。

(会社) 違うことになる。

### ⑨等級毎の「期待する役割」に安全第一を示さず、成果・評価主義の人事・賃金制度に反対！

(組合) 鉄道業として、チームワークを重視し多くのお客様に安全や快適なサービスを提供できる体制を整えなければならない。業務遂行能力に対して賃金を支払う能力給の賃金制度に反対である。

(会社) 「期待する役割」を明確にし、会社の業務品質を向上させ、信頼ある会社にしたい。

**安全第一の職場と定年退職まで働ける人事・賃金制度をかちとろう！**