

申4号「人事・賃金制度の改正に関する解明交渉」 第2次解明を行う！【その3】

⑤業務委託契約方式を明らかにすること

(回答) JR 東日本との協議により、総価契約方式を採用している。

(組合) 総価契約の導入の根拠は何か。

(会社) 2014年に導入した。JRとの受委託において、作業ダイヤの変更も含めJESSでも柔軟に対応できるようにした。

(組合) 標準数・労務単価がはっきりしないでどのように、契約単価を決めているのか。

(会社) 当社の基準はあるが、会社間の協議によって決定する。

⑥昇給額の金額の根拠を明らかにすること

(回答) 職務遂行能力に応じて賃金を支払うことや当社の事業規模を踏まえたものである。

(組合) 定期昇給の金額を決定した根拠を明らかにすること。

(会社) 受託費の範囲内で職務遂行能力とのバランスを鑑みて設定した。

⑦管区制の役割と要員体制の考え方を明らかにすること。また、主勤務地外勤務の範囲を明らかにすること

(回答) 職務管区制は、管区を「一つの職場」として駅間相互の協力体制を構築するとともに複数駅での勤務を通じてより多くの社員と働く環境をつくることによりベテラン社員からの技術継承を促進し、若手社員の知識・技能の向上に努めていくことを目的としたものであり、管区単位で要員配置を行っている。また、主勤務地外勤務の範囲は所属する職務管区を範囲とした勤務をいう。

(組合) 標準数の考え方。管区内でどのように要員の算定基準を出しているか。

(会社) 企業として抱えている数字なので、持ち帰り検討する。

(組合) 管区外・支店外の勤務もあり得るのか。

(会社) 支店を越えての助勤はない。通勤時間を考慮しているが、管区外はあり得る。

(組合) 管区内に15駅や20駅あるようなところでは、全ての駅の勤務に就かなければならないのかという不安もある。

(会社) 15駅を1人で経験するのは物理的に難しい。全社員が全駅行うのは難しい、不安を感じる必要はない。長い経験の中で、結果として全駅を経験することは否定出来ないが、いきなり15駅を行えということは考えていない。

(組合) 社員1人で何駅以上というノルマおよび下限を付ける考えはあるのか。

(会社) 駅に対するノルマや下限をつけるつもりもない。

解明交渉の内容に踏まえ、全組合員で議論を深めよう！