

## 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4】

### ⑧「等級毎に期待する役割」の中で、管区内の異なる駅への勤務を強調していることの根拠を明らかにすること

(回答) 主勤務地外勤務は、ベテラン社員からの技術継承機会の確保や多様な実務能力を身につけるために必要なことと考えている。

(組合) 管区内で主勤務地外勤務を行い他の駅で業務をすることが評価につながるのか。

(会社) それはない。助勤に行くことで評価は変わらない

### ⑨鉄道業はチームワークが最も重視されている。社員間の競争を招かないための具体策を明らかにすること

(回答) 社員一人ひとりの仕事を通じた成長と当社の業務品質のさらなる向上を実現するため、人事・賃金制度を改正することとした。

(組合) 社員間の競争を招かないための具体策を明らかにすること。

(会社) 競争を招く認識はない。

**職場の認識と対立！！**

### ⑩差別・不当労働行為を発生させないための具体策について明らかにすること

(回答) 今後も法令、就業規則等を遵守して事業運営を行っていく。

(組合) なぜ、不当労働行為が発生するのか。

(会社) あってはならないことなので、法令と就業規則を遵守していく。

(組合) 上野管区で不当労働行為が発生したことは知っているか。また、会社側の考え方とは何か。

(会社) そういう話があったことは知っている。詳細は確認中だが、あってはならないこと。

**不当労働行為は絶対に許さない！**

### ⑪移行措置の、等級・職名および基本給改定に伴う過度的措置について明らかにすること

(回答) 勤続年数5箇年経過毎に人事考課に基づいて、5,000円から10,000円を加算する範囲で基本給の改定を行うことを当社の賃金規定に定めているが、この規定を準用して2018年4月1日現在で勤続年数1年(6年)から4年(9年)に達する社員に対して勤続年数の割合および人事考課に基づいて基本給の改定を行うものである。

(組合) 移行措置がわからないため、具体例を表にして明記することはできないのか。

(会社) 勤続年数が全てのベースになっているので、逆転現象は起こらないように調整する。

**解明交渉の内容に踏まえ、全組合員で議論を深めよう！**