

申5号「人事・賃金制度の改正に関する基本 要求 申し入れ」交渉を行う！【その5】

⑥賃金抑制につながる基本給範囲の設定の上限をもうけないこと。

（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て設定したものであり、変更する考えはない。

〈組合〉上限を設けることは賃金抑制につながる恐れがあるのではないか。

〈会社〉基本的な考え方だが、職能給制に基づいて賃金制度を組み立てた。職務遂行能力に対する賃金で上限を設け範囲内で支給する。

〈組合〉5・6等級へは試験の結果もあるが、滞留する可能性が高くなることが想定されるのではないか。

〈会社〉一般職から管理職になるには定数に限りがある。受託料の範囲で経営しているため、条件を取り払うとその分の人件費も考慮しなくてはいけない。今の事業規模で判断した。今後の受託の中身によって改善できるのであれば、会社としても望むところである。

〈組合〉長期に勤める人材確保のためには問題がある制度ではないか。

〈会社〉今ある経営環境の中でできる最大限のことであり、次のステップに移行する第一歩だと考える。

〈組合〉ポスト管理する等級は最低限上限を撤廃すべきだ。

〈会社〉今回 JR 東日本本社には様々な支援をしてもらいながら人事・賃金制度の移行ができる。業務品質の向上を行い、企業としての価値を高めれば、もっと改善できる。これがすべてだと思っていない。

〈組合〉今すぐ発生する問題ではないが、発生した場合には即座に求めるし、強い問題意識を持っている。

〈会社〉了解した。

⑦昇給額の在級年数および超えた場合の定期昇給を半額にする措置をもうけないこと。

（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て設定したものであり、変更する考えはない。

〈組合〉解明交渉時に「昇給額の在級年数を超えた場合を想定していない」と回答しているがそのことは変わっていないのか。

〈会社〉変わらない。本人が努力していくことは前提だが、管理者がフォローして個人把握し、満たない部分を育成していく。管理者として次のステップに行ってもらいたい。

〈組合〉「定期昇給が半額」になれば、モチベーションが下がる。しっかりと管理者が社員を育成し、この事象が発生しないようにしていくことを確認したい。発生すれば即座に改正を求めていく。

〈会社〉了解した。