

申5号「人事・賃金制度の改正に関する基本要件 申し入れ」交渉を行う！【その2】

②社員間の競争ではなく、お客様に対して心のかもったサービスを提供できる職場環境と人材育成のために、各等級の昇格は在級年数に従い、自動昇格とすること。

〈回答〉昇格は、在級年数及び人事考課を踏まえて決定する考えである。

〈組合〉自動昇格できない理由はなにか。

〈会社〉今回の人事・賃金制度の趣旨が、期待する役割を通じて社員一人ひとりが成長する。自動昇格ではなく、意欲持っている社員を昇格するべきであり、一律昇格は考えに合わない。

〈組合〉今まで自動昇格だった。改めて人事考課で行うことは理解できない。

〈会社〉今の制度は会社の黎明期のものである。現在は、毎年200名強採用している中で正社員を増やし、会社として業務品質を向上させないと信用を失う。今回の様な制度改正が必要である。

〈組合〉一定年数経つと離職する正社員が多い。自動昇格にして一定の経験を積んで昇格し、社員の人生設計を描ける制度にすれば定着するのではないか。

〈会社〉能力に応じて昇格するべきと考える。会社としてはJR東日本より受託させて貰って賃金の支払いになる。今の賃金制度より大幅に改善し、今できる中で精一杯のことをやっている。

〈組合〉職場では、働いている者同士、納得性やチームワークが欠け、競争が始まると感じる。

〈会社〉公平にチャンスがある制度である。各自の目標に向かって努力してもらおう。蹴落とすなどない。競争より個人がやりがいを感じて成長する。個人の成長度合いに差があるが、競争ではない。

〈組合〉一緒に入社して、「あの人以上早く昇進したい」と言うのが人間の心理だ。競争が発生する。鉄道業は社員が一緒になって協力することが望ましい。お客さまの安全やサービスをチームワークでやっていくべきだ。

〈会社〉個人的な目標はある。競争などで他の人を乱すことは協調性に欠け、社員として備えるべき要素に欠けている。チームワークを重要視してステップアップしていくことになる。

〈組合〉社員間の競争を招くことがないと言う根拠は何か。

〈会社〉個人がやりがいを感じて目標を持って仕事をして欲しい。駅の目標が達成すれば会社の業務品質向上になる。やる気が合わさってこそ大きな力になる。

〈組合〉なぜ社員の競争を招かないと言えるのか。個人目標だと言われているが協調性も見ているから競争を招かないということか。

〈会社〉人を大切にする会社である。そこに社員間で殺伐とした雰囲気を作ろうということは毛頭ない。自己顕示欲は健全な表し方だ。それが蹴落とすということではない。競争を持ち込むとは考えていない。