



## 申4号「賃金制度等の改正について」に関する申し入れ団体交渉を行う！①

8月5日、申5号「賃金制度等の改正について」に関する申し入れの団体交渉を行い、全ての項目の議論を終了しました。しかし、全ての項目において、私たちの要求に対しての満足な回答は得られませんでした。

特に、キャリア加算は、各系統毎にキャリアの積み方や実態が違うことから、担務や業務に着目して加算する事にこだわって議論してきました。しかし、提案以外の具体的な対案等は示されませんでした。とはいえ、**同一職名内での業務や担務の違いに着目する事について、会社も「大事な観点」と**しています。

基本給の加算については、こだわりの持って議論していきます。

**第1項** 基本給の調整（キャリア加算）については、別表において示す業務・担務が変更若しくは兼務する場合に実施すること。加算にあたっては、2以上の業務・担務を担当する際に2,000円、以降は変更の都度1,000円づつ加算し、最大5,000円までとすること。

- (組合) 営業は旅行業、出改札で大きく異なる。駅は最初に配属される所であり、重要な教育場所である。輸送職は、ホームでは列車の扱い、信号は専門的な信号機器の取扱いなど、その担務でしか経験出来ない業務がある。職名ではなく担務に着目してキャリア加算すべきだ！
- (会社) 基本給に関わるので、発令と職名の変化に着目した。同一職名内で、様々な業務や担務の区分があり、奥深いものである。組合の提起を全く否定するものではない。
- (組合) 検修職場の人事交流は単なる異動ではなく、会社が示した車両の総合的な技術力を有する車両職社員の育成を目的としており、これもキャリア形成である。加算対象とすべきだ。
- (会社) 今の人事交流は会社としても多様な働き方だと考える。キャリア加算は、これまでの加算水準、人件費の状況、多くの区分を経験する方の有無を見てバランスを考えた。
- (組合) **同一職種の中でキャリアを積むこともある。**職名の変更のみという回答では、不十分である。
- (会社) 基本給は賃金のベースである。諸手当、超勤、期末手当など影響が大きい。様々な担務を通じてキャリアを積むことは否定しないが、担務をもって基本給を加算するのは適当では無い。各系統の**職名の中での担務について着目したことは、今後の大事な観点**である。しかし、基本給加算に入れることは適当ではない。
- (組合) **キャリア加算が1回、2千円だけでは納得できない。**より多様な業務に従事することによる能力の伸長とその発揮が目的であり、整合性がとれない。
- (会社) **早い段階で基本給加算になる。生涯賃金に対して大きな効果がある**

**キャリア加算は担務・業務が変更となる場合に実施し、上限は5,000円を要求しましたが一致しませんでした！**

**第2項** 日当等の廃止に伴う特別措置（一時金の支給）については、以下の通りとすること。  
①一時金支給基礎額は、全社員の平均額で算出すること。  
②一時金は、一時金支給基礎額に60を乗じた額とすること。  
③一時金は、休職者にも支給すること。

- (組合) 日当等を廃止する理由は、会社が負担すべき経費であり非課税であること。本来手元に残らないものが残っていたので、本来あるべき姿にするということか。
- (会社) 旅費は実費弁償が基本だ。状況、環境の変化に伴って、旅費の趣旨に近づけるため改正する。
- (組合) 経過措置の一時金は、全社員の平均額にして、公平に全社員に支給するべきだ。その上で、単価が下がらないように、一時金支給額を60ヶ月分にするべきだ。
- (会社) 個人の実績に基づいて算出する方が、公平である。経過措置が3年というのは世間の事例などと比べても多い方で、妥当と考えた。
- (組合) ライフサイクル深度化や、産休・育休中の人など、支払い対象とならなかつたり、支給額が下がる人も居る。そういう不公平感が残る。全社員に同じ基礎額で支給するべきだ。
- (会社) 個人の実績に基づいて計算することで、旅費の趣旨に則ったものになる。3年遡って基礎額を算出することで、より実態に近い支給が出来ると考えている。