

スサ申4号『就業規則の改正等について』に関する申し入れの団体交渉を行う！その1

【初任給改定】

1. 初任給改定を実施する目的を明らかにすること。
2. 改定額を一律 4,000 円とした根拠を明らかにすること。



《組合》

- ・ 初任給改定の目的は？
- ・ 一律 4,000 円とした根拠は何か？
- ・ 定着の意味では、既存社員のことを考えるべきではないのか。

《会社》

- ・ 社員への期待と人材確保及び定着の観点から実施
- ・ 世の中の経済状況と当社の経営状況から総合的に勘案した額
- ・ 4,000 円という金額は水準に即しており、妥当と考えている。
- ・ 今交渉においては、初任給のことであり差し控える。

3. 2023年4月1日に2等級に昇格する社員に対する経過措置の方法を明らかにすること。

《組合》大卒だけが調整給が付くことに対して、高卒・専門卒の人から不公平だとの声が出ている。

《会社》経過措置として 4,000 円の調整給を加算。6 月以降にベア分を精算として加算する。
不満の声は届いていない。

4. 初任給改定の対象者に、中途採用者を追加すること。

《組合》中途採用にも適用すること。

《会社》初任給は新卒者も就業経験者も同様に扱う。その際に大卒・院卒として採用する場合、適用する。

5. 主任職等試験を新設する目的を明らかにすること。

6. 2018年に実施した人事賃金制度改正時に「主任職等試験」を設けなかった理由を明らかにすること。

《組合》

- ・ 社員の採用人数が増加し、主任職へ就く人数の抑制を行うためなのか。
- ・ 以前、人事賃金制度の解明交渉時、リーダー職試験があるため、4、5等級が滞留箇所との見解だったが、今度は3等級となるのか。
- ・ なぜ今になって新設するのか。

《会社》

- ・ 試験制度を新設することにより、公正に評価し処遇することを目的とする。
- ・ 駅業務以外での業務の多様化に対応する役割を果たせる。社員の育成がより一層重要性を増している。
- ・ 人数抑制の目的はない。
- ・ 滞留箇所という認識はない。
- ・ 公正プラスαの事案として導入する。

労使共に認識一致！

期待する役割には変化はない。

ステーションサービス協議会に対する質問
や意見や春闘に関する意見はこちらまで



[JR 東労組お問い合わせフォームはこちら！](#)