

「就業規則の改正等について」に

申3号

に関する申し入れ

本日提出しました！

JR東労組ステーションサービス協議会は、2024年1月31日に会社から「就業規則の改正等について」の説明を受けました。JR東労組は、この間「人材流出の危機感と人材確保の問題意識」を強く訴え、会社から「人材が一番の財産である」との認識を引き出し、「人材の確保と定着」を労使の共通認識としてきました。今回、一部等級の基本給と初任給の引き上げが実施され、将来を担う人材の確保と定着のために、一定の成果として受け止めることができます。しかし、全社員対象ではなく、一部社員のみでの改正・見直しであり、不公平感を生み出している現状があります。また、成績率を導入することにより、職場に競争意識が生まれチームワークが壊されるのではないかとの問題意識もあります。さらに、賃金や制度、手当など多岐にわたる改正項目であるため、組合員・社員から疑問や不安の声もあがっています。

したがって、組合員・社員の疑問や不安の声を解消し、組合員・社員が納得できる実施内容とするために、団体交渉を行っていきます。

【要求項目】

1. 今回、就業規則の改正等を実施する目的を明らかにすること。
2. 基本給の一部見直しについて、改定額を3等級及び4等級における基本給表の下限額を7,000円とした根拠を明らかにすること。
3. 初任給改定について、改定額を学歴別初任給の高卒に8,000円、高専・短大・専門卒及び大・院卒に4,000円を加えたとした根拠を明らかにすること。
4. 初任給改定の経過措置について、「現在在籍している社員のうち、1等級の社員並びに2等級の高専・短大・専門卒及び大・院卒の初任給適用社員」と示されているが、2等級の高卒が対象外となっている理由を明らかにすること。
5. 初任給調整措置の新設について、水戸支店管内、大宮支店管内宇都宮駅務管区、高崎支店管内高崎駅務管区・前橋駅務管区を対象外としている理由を明らかにすること。また、在級年数1年経過毎に支給月額を500円ずつ漸減する理由を明らかにすること。
6. 賞与における成績率の見直しを実施する理由を明らかにすること。また、評価の基準を明らかにすること。
7. 賞与における成績率の増額の実施にあたっては、公正に実施すること。
8. 世代交代をふまえたリーダー職・管理職の役割の整理を実施する理由を明らかにすること。また、6等級社員が科長・ブロック長に昇職できる目的を明らかにすること。
9. 自転車、バイクおよび自動車通勤における通勤手当支給額にかかる距離上限の引き上げを実施する目的を明らかにすること。また、今回実施する内容で該当する社員数を明らかにすること。
10. 就業規則の改正等を実施するにあたって、組合員・社員に対する説明を丁寧に行うこと。

組合員・社員が納得できる制度を実現しよう！

この情報への質問や意見、24春闘に向けて生活実態や労働実態を教えてください！



[JR東労組お問い合わせフォームはこちら！](#)