



「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」 申2号 に関する説明申し入れ(その2) 第3回団体交渉を行う! ②

【人事・賃金制度の見直し】

19. 能力昇給の算定式に区分2を用いる理由を明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- ・絶対評価する中で、ボリュームゾーンが区分2になると見ている。制度を運用する場合、一定の設定をしないとイケないため区分2を用いることとした。

20. 休職中の社員の昇給区分の評価方法について明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- ・休職が年度の途中からの場合は途中から、1年だと区分2を乗じる。
- ・適用区分は働いている期間の適用区分。
- ・ジョブ型運用社員の場合は、1年間休職すると成果がないために評価区分1(0円)になる。

21. 主務職およびT等級以上の社員において、マネジメント手当よりも子ども手当の支給額が多い場合の取り扱いを明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- ・主務職以上は、前の制度改正から併給しないことを踏襲した。マネジメント手当や住宅等手当も支給する他、能力昇給額も引き上げられて支給され続ける。長い期間で見ればプラスになる。5年間の経過措置で対応できる。

22. 業務手当(基本)および業務手当(指定)の区分と支給額の根拠を明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- ・見習いでも支給される。
- ・(基本)はその業務に就いていること、(指定)は職場として選任され届け出ることによって支給される。

23. 医療社員における能力昇給額の根拠を明らかにすること。また、業務手当(基本)および業務手当(指定)の区分と支給額の根拠を明らかにすること。

会社の考え方 説明内容のポイント

- ・医療社員の能力昇給額が、現行に比べて低いのは、賃金カーブの傾きが違う。生命と健康に関する専門職としての医療オペレーションであって、高い能力を持っていることから初任給も高くし、職務能力給も高いため。
- ・業務手当(基本)の「①医療基礎」は全員対象。「②勤務の特性」は深夜帯業務の回数ではなく、従事する可能性のある人に支給する。
- ・認定看護師は、資格による専任業務にあたらなため支給対象にならない。