

業務部速報



No. 87

発行 25. 12. 16

JR東労組 業務部

申5号 「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(その2)」に関する申し入れ 第3回団体交渉(12/15)②

【賃金制度の見直し】

●組合 ■会社

3. 能力昇給による格差をなくし、同一職制において同一昇給額を基本とすること。



●昇給に更なる格差を導入することに反対だ！評価を気にするあまり、職場に競争が持ち込まれ、チームワークがなくなり、安全が崩壊する！

【職場からの声】

- ・昇給額に格差をつける必要はない
- ・同じ職制で昇給額が異なるのはおかしい
- ・本来業務が評価されない仕組みだと各系統に精通した社員はいなくなり、安全が阻害される
- ・成果主義的であり、鉄道のチームワークにそぐわない
- ・モチベーション低下・離職増加につながる
- ・過度の競争が持ち込まれる
- ・社員同士が監視し合う職場になる
- ・職場の雰囲気が悪くなる
- ・企画業務をやるにしても現場ではパソコンが足りない
- ・評価基準が曖昧であり不安しかない
- ・基準が曖昧で、何が本当に信じられる内容なのか分からない
- ・管理者の恣意的な評価がされるのではない
- ・本当に公平公正に評価されるのか不安だ
- ・各個人が掲げる目標や課題が違う中で何をもって評価するのか
- ・現行の昇給額よりも低い昇給額であり納得できない

- 社員の能力伸長をきめ細やかにしていく
- 勤務成績を考慮して実施していく
- 決して昇給額が0円になるものではない
- 評価基準を明らかにすると、それしか行わなくなるとのデメリットがある
- 現行制度でも特別加給があり、それと変わらない
- 双方向コミュニケーションで課題設定の達成状況や能力の伸長を見ていく
- 競争を促すものではなく、チームワークの重要性は変わらない。
- 職場に競争が持ち込まれ、チームワークを乱し、安全を阻害するものではない
- 提案の内容で妥当である

●JR東労組は能力昇給導入に明確に反対である！

●区分1から区分6を導入し、更なる格差拡大は認められない！

4. ジョブ型運用社員に実施される評価昇給および成績率（増額）は、一般社員・医療社員には導入しないこと。



●ジョブ型運用社員は、より能力が重視される評価制度となっていて、一般社員・医療社員に導入するべきではない！

- ジョブ型運用社員については、目的・主旨に基づき会社が指定するものである
- ジョブ型運用適用者だけが対象であり、一般社員・医療社員には適用しない

●ジョブ型運用社員に導入する「評価昇給」「成績率(増額)」を一般社員・医療社員に導入しないことを確認！