

業務部速報



No. 94

発行 25. 12. 19

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5回団体交渉(12/16)②

【医療関係】

●組合 ■会社

4. 医療職場における業務の特殊性を鑑み、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。



●医療業務もチームワークが重要！能力昇給による格差によってチームワークを乱すようなことはあってはならない！社員間の格差はいらない！

- 社員の成長を後押ししていくために、社員の能力伸長をきめ細やかにみていく
- 「生命と健康に関する技術専門職」としてチームワークでいかに成果を出せるかが大事
- 人事評価はH・M等級が行っていく。複数の目で実施することに変わりはない
- 競争を持ち込むという主旨のものではなく、チームワークは大事である
- 提案の内容で妥当と考えている

●医療職場においても、同一職制において区分1から区分6を導入し、更なる格差拡大は認められない！

●能力昇給導入に明確に反対である！

6. 業務手当（基本）の勤務の特性について、深夜帯に4回を超えて勤務した場合は、1勤務毎に増額すること。



●深夜帯に業務に就く回数によって不平等感を感じる社員もいることから、4回を超えて勤務した場合の増額が必要だ！

【職場からの声】病棟看護師は多い月に6回することもあり、身体への負担はかなりのもの／月に1回しか夜勤をしない方もいるので不公平感を持つ人もいる／夜間、医師がいないなかで判断や対応には能力が必要／夜勤ができるように人材育成もしている／夜勤をやりたがらない人が増えている／負担と賃金が合わない！

■回数ではないと考えて提案した。業務手当(基本)と特定時間割増手当を合わせると、現行の夜間看護手当より充実していることから、妥当であると考える

- 夜勤に対する負担等の声は世の中的にも増えていること認識している
- 夜勤を1回でもやってもらいたい、夜勤に入るきっかけになってほしいという思いを持っている
- 提案の内容で妥当と考えている

7. 業務手当（指定）について、都県に届出を出す資格を有する全社員を支給対象とすること。



●認定看護師の取得を会社が推進して、取得して役割が増えるにもかかわらず手当が支給されないと言う声が多数出ている！他にも都県に届け出を出す資格があり、業務手当(指定)を支給すべきである！

■認定看護師は、病院の中でレベルの高い看護をめざしていく大事な役割である。業務手当（指定）ではなく、能力昇給でみていく制度設計とした

■認定看護師以外にも多くの資格がある。資格を所持しているかよりも、その資格で能力を発揮して人材育成や職場のレベルアップをしていくことを、他の要素と合わせて能力昇給で評価する

■提案の内容で妥当と考えている

8. 医療職場社員に対する説明会を改めて実施すること。



●目の前の患者対応に追われて、施策の詳細を理解する暇もない！きちんと説明をすべきだ！

現実を把握して、必要な社員周知を行っていくことを確認！

安全に働ける職場をつくるために、引き続き職場から声をあげていこう！