

### 賃金制度等の改正（追加）に関する要求申し入れ

申 16 号

### 第 1 回目交渉を行うも対立！

#### 1. 各区分内の部門ごとにおける基礎的資格の位置づけを明確にすること。

組合：各資格を基礎的と位置づけた理由を具体的に示すこと。

会社：知識や技術の習得、指導ができる、重点的に従っていることを踏まえ、基礎的な資格と言えるため設定した。

組合：取得したからこのぐらいの業務ができるようになるというところを想定して選んでいるわけではないのか。

会社：この業務ができるようになるから選定したわけではない。多様な業務への起点になることで選定している。

組合：次のステップとしてメンテナンス系統の人たちは何を目標せよいいのか。

会社：次にやりたい業務、今はやっていないがその資格にチャレンジし、そういうようなものを目指していきたいという一つのツール、次はこういう資格を生かして仕事をしたいなど、会社に対する意思表示の方法にも使える。

#### 2. 基礎的な資格の取得の有無に拘わらず、既に区分内における多様な業務を経験している場合は、 キャリア加算の対象とすること。

組合：中堅やシニアの方ですでに多様な業務を経験している方がいる。多様な経験をしてもらいたい、ある意味ではこれが目的になると回答している。目指すべき多様な経験をすでにしている方々が付かなかつたらおかしい。

会社：一つの基準として資格にスポットを当てているので、残念ながらキャリア加算対象にはならない。資格を取ることで違うことにチャレンジする想いも生まれるかもしれない。そこも期待して追加提案している部分もある。

組合：我々がこの場に持ってきている現場の声を貴重な意見だと思うのであれば、再検討すること。

会社：次の制度設計をするときの材料になる。どこまで出せるかはわからないが、そういった意味で受け止めている。

**対立！**

#### 3. 技能手当の支給対象として定められている支給基準の資格及び 資格別点数表に定められている資格の取得をキャリア加算の対象に追加すること。

組合：キャリア加算と技能手当、資格別点数表で掲げている趣旨、考え方が異なると回答されているが異なるのか。

会社：キャリア加算は一定の資格、基準を設け、その取得によって、その後の能力の伸長等々につながっていくということ。技能手当は、まさに実際の業務に直接関連して、資格別点数表は複数持っている場合にそこも見えていくことで設定をしている。手当ないし加算の元々の趣旨・目的が異なっている。

組合：会社が基礎的資格と位置づけるものと現場が想っているものがマッチしていない。現場実態に踏まえたものになり得ていない。技能手当は手当するぐらいだから会社としての位置づけは大きい。技能手当で持っているものは手当に留まることなく、キャリア加算の対象にすべき。

会社：今回の資格対象の一覧の中の資格を取得した場合に基本給に 2,000 円加算する措置としているというところがあるので、技能手当にあるからと言って基本給加算とイコールかと言えばそうではない。

**対立！**

#### 4. キャリア加算の対象となる基礎的資格のうち、資格名称を以下のように改めること。

(1) 車両の区分における一級鉄道車両製造・整備技能士を二級鉄道車両製造・整備技能士とすること。

(2) 電気の区分における工事担任者(1種・総合種)を工事担任者(3種)とすること。

組合：実態に即していない。取得率数%の資格を基礎的と位置づける自体、その判断が正しいのか問わざるを得ない。実態に踏まえていないものが基礎的になるのはおかしい。

会社：今回の基礎的資格は、キャリア加算の対象としていく基礎的資格として会社としても重点的に従っていきこうという資格であるということも踏まえつつ決定したということである。

組合：基礎的資格を会社としてこれに決めたと言うことだけでは、この間の育成プランも含めて整合性は図れない。

会社：育成プランで3種の次に1種へ行く流れはあるが、キャリア加算を会社として社員に与える上で、どれが基礎的かと言ったら二級でなく一級、3種でなく1種。それをキャリア加算を受けるための基礎的とただけ。基礎教育での従ってとキャリア加算では重みも違い、そのレベル感と同じ基礎的という言葉でも違いが当然出てくる。

組合：考え方が違うでは現場は納得しない。我々の主張を受け止めない限り前には進まない。

会社：人材育成で最初に従っていきものと合わせた方が整合性が取れるという意見は受け止めている。

組合：ならば持ち帰って再検討すること。

会社：会社としても検討して回答をしているが、議論を踏まえ、その部分については検討し回答する。

**継続  
議論！**