

高崎鉄道サービス（株） 申27号人事賃金制度の改正に関する要求申し入れについて本日提出

地本は、人事・賃金制度の改正について、申22号「人事・賃金制度の改正に関する要求申し入れ」を提出し、1月17日、21日に団体交渉を行ってきました。交渉では、①人事・賃金制度改正の目的②「年齢給」と「職能給」の考え方③各等級の役割④昇格の判断基準⑤動力車操縦者に対する職能手当の考え方⑥夜勤加給廃止の根拠⑦退職手当の考え方⑧契約社員及び嘱託社員における賃金の考え方⑨移行措置の考え方などについて議論しました。しかし、職場では「人事・賃金制度の改正」について社員説明がされないことから、「社員の意欲にこたえ、会社の未来を担う人材を育成する」「安心して入社し、長く働き続けられる」制度改正になるのか疑問と不安の声が出されています。私たちは、高崎鉄道サービス（株）で働く全ての社員が納得し、働きがいを感じることでできる人事・賃金制度にしていく必要があると考えます。

1. 本来業務最優先とし、等級ごとの考課に改善活動等は除外すること。また、公正・公平な評価を期すため、定期的に管理者に対する教育を行うこと。
2. 年齢給は年齢問わず昇給額を1,300円とすること。
3. 各等級における昇格は、B区分において3年以上在級し、本人の出願により自動昇格とすること。
4. 動力車操縦者に支給する職能手当について、現行水準を維持するために1日あたり600円とすること。
5. 職能給の定昇額における「良好」「標準」の評価を廃止し一律とすること。
6. 正社員について、支給額が引き下げられない措置は、一定期間の補償ではなく次期昇進試験の合格まで継続すること。
7. 契約社員について、契約更新に伴う基本給増額2,000円の措置を契約の更新に従い、今後最大7年間補償すること。
8. 指導職、主任職の職務手当の支給額は、次期昇進試験合格まで現行金額を補償すること。
9. 夜勤手当支給額を1時間あたり340円とすること。
10. 正社員登用試験の合格率を上げること。
11. 改正高齢者雇用安定法施行に伴い、就労意欲がある社員に対しては、嘱託社員として70歳まで就業確保できるよう努めること。
12. 賃金改定（ベースアップ）の際は、一律同額の改定とし、正社員については年齢給への加算とすること。
13. 改正内容のイメージが理解できるよう具体的なシュミレーションを提示するとともに、丁寧な社員説明を行うこと。