

申22号「人事・賃金制度の改正に関する説明 申し入れ」について高崎鉄道サービス(株)へ提出

会社は、人事・賃金制度の改正について、急激な経営環境の変化に対応しながら、社員の「働きがい」の創出、企業としての持続的成長を果たし、JR東日本グループ経営ビジョン「変革 2027」の実現に向けてチャレンジする企業へのさらなる変革を目的とすることを説明しました。具体的には、①社員の意欲に応え、会社の未来を担う人材を育成する②安心して入社し、長く働き続ける③社会の要請に応えることがポイントとされています。

しかし、職場では「新規採用者の数が限られており、教育もままならず厳しい勤務体系がなかなか改善されない」「契約社員で採用されても労働条件を理由として契約を更新しない」などの社員が少なからずいることが現実です。また、定年を 65 歳とする改正に対して肯定的な意見がある一方「65 歳以降減額されることは納得いかない」という意見も出されています。私たちは、働きがいを感じることでできる人事・賃金制度を創りあげるとともに、労働条件の向上を同時に進めていくことが課題です。

1. 人事・賃金制度の改正について目的を明らかにするとともに、今後の労働条件の向上に向けた基本的な考え方を明らかにすること。
2. 基本給構成を「年齢給」及び「職能給」とした根拠を明らかにすること。
3. 61 歳以降の「年齢給」及び「職能給」を 60 歳までの金額の 75%とする根拠を明らかにすること。
4. 年齢給の昇給額が年齢に伴い減額となる根拠を明らかにすること。
5. 等級を細分化した根拠及び昇格を導入した根拠を明らかにすること。
6. 各等級に期待する役割及び職務遂行能力の向上に向けた会社の教育について具体的に明らかにすること。
7. 等級内における昇格の判断基準について明らかにすること。
8. 職能給について等級毎に基本給範囲を設定した根拠を明らかにすること。
9. 3 等級（主任・主席）以下の職務手当が現行制度より減額となる根拠を明らかにすること。
10. 動力車操縦者のうち、職能手当の支給対象及び支給対象外の社員の割合を明らかにすること。
11. 夜勤加給を段階的に廃止する根拠及びその内容について明らかにすること。
12. 退職手当の算出について、基本給額に乗じる比率を「60 歳時基本給×36/1,000」とした根拠を明らかにすること。
13. 退職手当の算出に伴う支給日数について、勤続 32 年以降、段階的に減らす根拠を明らかにすること。
14. 契約社員における契約更新時に 500 円増額とする根拠を明らかにすること。
15. 契約社員 1 級の賃金制度において上限を 178,000 円とした根拠を明らかにすること。
16. 嘱託社員における 1 級～5 級の区分基準について明らかにすること。
17. 契約社員から嘱託社員への移行における等級の移行について具体的に明らかにすること。
18. 移行に伴う措置における「一定金額の加算」「調整手当」「一時金の支給」「段階的な引き下げ」について具体的に明らかにすること。

職場からの意見をもとに 18 項目を提出！！
提案された制度について団体交渉で明らかにします！！