

申7号 賃金制度等の改正に関する要求申し入れ団体交渉終了!

1項

- (組合)・ジョブローテーションの目的である多様な経験を積む(=キャリアを積む)ことでの安全・サービスレベルの向上ということとの整合性の観点から、その都度のキャリア加算を行うこと。現行の賃金制度よりも賃金制度の条件が悪くなるような対象者が発生する改正は認められない。
- (会社)・どこで線を引くのか、どこまで後押しをし続けるのか、キャリア加算という形でし続けるのかというのは、一定程度の検討を重ねた結果、1職目、計2職目のところで措置を講じていこうという判断に至った。今後の異動や担務変更に対する後押しの意味合いも兼ねて最初の一步として早い段階にのみに加算する。

対立!!

2項

- (組合)・運転士見習の教導についても同様に増額するべきだ。
- ・これまで車掌見習と運転士見習の教導に対する職務手当に差が付けられていた根拠を示すこと。
 - ・養成に係る教育時間や国家資格の免許取得に対する職務の重責等を鑑みた上での手当の違いではないのか。
- (会社)・運転士見習の教導はこれまでと特段変わることはないので現行どおりである。一方、車掌見習の教導についても特段これまでと変わることはないが職名を統一するから車掌見習にのみ増額する。
- ・国鉄時代は機関車運転士の位置づけが高かったことから、その考え方に基づいて現在まで踏襲されてきた。
 - ・国家資格の差があるだけではないと思うが、今回何か差を設けなければいけないとは考えていない。

対立!!

3・4・5項

- (組合)・指導員は業務の中身も変わってきており、非常に苦労しながら担っているという実態がある。
- ・車種転換の養成等も職務手当の対象に現行なっていない。
- (会社)・現状として措置している部分がまずあるというところにおいて、更に増額を今回するかというところにおいては会社としては現在のところ更に増額するまでの考えはない。
- ・職務手当は極めて限定的に捉えて支給しているものであって、基本給で対応しきれない特殊性というところについて対応しているものである。

6項

- (組合)・設備職場における夜間帯の作業や、乗務員勤務制度の改正に伴い早朝出勤が増加している実態が出ている。
- (会社)・今後の経営環境等を鑑み、悪化したから減額するというような柔軟に対応できるものでもないので大幅な増額はできない。その都度の経営環境等を見ながらその都度判断していく。

7項

- (組合)・ライフサイクルの深度化を担う対象者への算出の公平感も含めて支給実績のある支給月数で割ること。
- ・旅費の概念とは別の形で日当ということで支払っている企業もある。
- (会社)・あくまでも旅費は手元に残らないことが原則となる実費弁償の趣旨を踏まえ判断している。
- ・支給月数で割るとなれば一時金支給額の算出も支給月数とすることが妥当になる。そうなれば会社が提案している支給額と変わらなくなる。
 - ・本来であれば手元に残らない実費ということ踏まえれば一時金として支給すること自体しないという判断もできた。

認識の一致が図れないため要求(その2)を提出していきます!