

申10号 賃金制度等の改正に関する 要求申し入れ（その3） 2回目団体交渉終了！

2項

〈会社預かり事項 見習い指導担当の職務手当に差を設けていた根拠についての回答〉

平成6年に乗務員の養成に向けた措置として見習いの教導について職務手当を支給するとしたもの。その後、平成8年に手当全般が見直され、運転士見習いの技術指導は5,000円、車掌見習いの技術指導は4,000円となった。待遇改善の結果1,000円の差が生じたものであって、それ以外に明確な理由は確認できなかった。

(組合)・あくまでも会社が差をつけたものである。待遇改善以外に理由がないのか。

- ・今回統一する根拠は職名が統一されることだけなのか。
- ・当時の根拠に職名の違いは無かったのではないのか。当時の議論経過からすれば国家資格が中心である。
- ・教導の位置づけとしては当時から何も変わっていない。
- ・結果として車掌見習いの技術指導のみ増額となり、運転士見習いの技術指導は変わらないという受け止めであり、納得感がない。
- ・営業、設備関係で特に指定された者は6,000円になっている。合わせたほうがわかりやすい。
- ・車掌未経験の運転士が出てくるとすれば、新たに付加されるものがあるのではないのか。そこは手当していくべき。
- ・現場の受け止めからすれば、通勤手当等の見直しも含め限られた人への還元になっている。車掌未経験の部分は研修等の教育で賄えると言うが、教導の負担は増える認識である。現場の声を受け止めること。

(会社)・理由が明確なものもあるが、明確に理由を結びつけて説明することは難しい。待遇改善が主であるが、見習い期間の違い、国家資格、職名の違いなどの要素を勘案し、差を設ける判断をしたとなっている。

- ・総合勘案になるので、きっかけとしては職名統一がある。当時、意図を持って差をつけたのではなく、待遇改善の結果でその金額となった。
- ・そもそも職名が違ったために差を設ける考え方も出ている。当時議論されたことがすべて重要事項ということではない。
- ・導入当時や見直しの前後においても位置づけ等について何か変化があったというわけではない。
- ・全体として引き上げるのは重要な観点だが、何でも上げるということにはならない。
- ・必ず合わせていかなければならないという考え方はない。
- ・業務が変わったから手当をすべて見直すというものではない。基本的に基本給での対応となっている。特に特殊な部分を対象に支給するものである。

組合員の要求実現に向けて団体交渉を行っていきます！