

No.252
2018
3/20



はちおうじ

JR東労組
八王子地本

ステーションサービス協議会

申5号「人事賃金制度の改正に関する基本要件申し入れ」交渉を行なう！②

④管区制の要員体制を明確にし、休日出勤を前提とした勤務、運用を行わないこと。

〔回答〕 駅務管区制は、管区を「一つの職場」として駅間相互の協力体制を構築するとともに、複数駅での勤務を通じてベテラン社員からの技術継承を促進し、若手社員の知識・技能の向上に努めていくことを目的としており、管区単位で必要な要員を配置しているところである。

〈組合〉 管区の要員体制を明確にしないと要員が足りているのかわからない。

〈会社〉 JRとの総価契約の中で行うのが基本的な考え方。経営の重要な事項。会社の判断として示せない。

〈組合〉 コストダウンを目的に休日出勤をする考えは間違っているという認識で良いか。

〈会社〉 そのとおりである。

〈組合〉 休日出勤しても評価に直結しないということか。

〈会社〉 それだけをもって評価に直結しない。

⑤組合員に対して、差別・不当労働行為を発生させないために具体的な対策を講ずること。

〔回答〕 今後も法令、就業規則等を遵守して事業運営を行っていく。

〈組合〉 上野駅務管区長の送別会で特定の組合への発言があった件の調査は行ったのか。

〈会社〉 当該管理者に聞き取りを行った。総合すると、不適切な発言があったのではないかと認識している。特定の組合への発言・差別・不当労働行為はあってはならない。

〈組合〉 上野駅務管区の業務用掲示板にJR東日本ステーションサービス労働組合の情報が貼られていた件について、どう考えているのか。そういうこともわからない労働組合なのか。

〈会社〉 確認をした。上野駅務管区の管理者によって事実を発見できたので速やかに撤去をした。労働組合として、やっていいことと悪いことの区別ができていないことも事実として認識している。

⑥賃金抑制につながる基本給範囲の設定の上限をもうけないこと。

〔回答〕 職務遂行能力に応じて賃金を支払うことや当社の事業規模を踏まえて設定したものであり、変更する考えはない。

〈組合〉 上限を設けることは賃金抑制につながる恐れがあるのではないか。

〈会社〉 基本的な考え方だが、職能給制に基づいて賃金制度を組み立てた。職務遂行能力に対する賃金で上限を設け範囲内で支給する。

〈組合〉 5・6等級へは試験の結果もあるが、滞留する可能性が高くなることが想定されるのではないか。

〈会社〉 一般職から管理職へは定数に限りがある。受託料の範囲で経営しているため、条件を取り払うとその分の人件費も考慮しなくてはならない。今の事業規模で判断した。

〈組合〉 ポスト管理する等級は最低限上限を撤廃すべきだ。

〈会社〉 今回JR東日本本社には様々な支援をしてもらいながら人事・賃金制度の移行ができる。業務品質の向上を行い、企業としての価値を高めれば、もっと改善できる。これがすべてだと思っていない。

⑦昇給額の在級年数および超えた場合の定期昇給を半額にする措置をもうけないこと。

〔回答〕 職務遂行能力に応じて賃金を支払うことや当社の事業規模を踏まえて設定したものであり、変更する考えはない。

〈組合〉 説明交渉時に「昇給額の在級年数を超えた場合を想定していない」との回答だが変わっていないか。

〈会社〉 変わらない。本人が努力していくことは前提だが、管理者がフォローして個人把握し、満たない部分を育成していく。管理者として次のステップに行ってもらいたい。

〈組合〉 「定期昇給が半額」になれば、モチベーションが下がる。しっかりと管理者が社員を育成し、この事象が発生しないようにしていくことを確認したい。発生すれば即座に改正を求めていく。

〈会社〉 了解した。