

No.251
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素申し入れ」交渉を行なう！①

JR 東労組ステーションサービス協議会は3月8日、申5号「人事賃金制度の改正に関する基本要素申し入れ」について団体交渉を行ないました。以下、交渉の特徴点になります。

① 安全を基礎に「知識・技能」の技術継承ができる人事・賃金制度とすること。また、等級毎の期待する役割に「安全第一」を反映させること。

(回答) 人事・賃金制度の改正は、「知識・技能」を確実に継承していくとともに自主自立の精神で考動できる人材への育成を目的としている。また、安全の確保は、当社の事業運営の最優先事項であり、企業理念や行動指針に掲げているものであることから、期待する役割を社員一人ひとりが実行することでこれらの実現につながるものと考えている。

(組合) 「安全」を期待する役割に反映できないのか。待遇だけに偏っている。

(会社) 出札・改札業務だけではなく、前提として安全がある。そこは必達である。

(組合) 期待する役割の中で落とし込みが難しいならば、安全に対する考え方を表記すべきだ。

(会社) 安全は企業理念や行動指針、経営計画に書いてある。見える形で打ち出していく。認識は合っている。期待する役割なので、実行目標ではない。その違いである。会社としての目指す方向性は指針に追って示しつつ、必達すべき事柄は経営計画に定める。

(組合) 安全を大前提、安全を職場に根付かせていく人事・賃金制度とすることを確認したい。

(会社) 安全を大前提とした人事・賃金制度、安全を根付かせていくことは共通認識である。

② 社員間の競争ではなく、お客様に対して心のこもったサービスを提供できる職場環境と人材育成のために、各等級の昇格は在級年数に従い、自動昇格とすること。

(回答) 昇格は、在級年数及び人事考課を踏まえて決定する考えである。

〈組合〉 自動昇格できない理由はなにか。

〈会社〉 意欲持っている社員を昇格するべきであり、一律昇格は考えに合わない。

〈組合〉 一定年数経つと離職する正社員が多い。自動昇格にすれば定着するのではないか。

〈会社〉 能力に応じて昇格するべきと考える。

〈組合〉 なぜ社員の競争を招かないと言えるのか。

〈会社〉 人を大切にする会社である。自己顕示欲は健全な表し方であり、蹴落としということではない。

③ 人事考課を明確にし、偏った評価とならない対策を講じること。またマネジメントとしての役割を明確にし、安全、サービスの教育・訓練の充実を図ること。

(回答) 人事考課は、就業規則に基づき公正に判断して行っていく。なお、管理者を対象に必要な教育を実施していく考えである。また、社内通信研修の受講をはじめ自己啓発の意欲を促るとともに、職場のOJTや各種勉強会のほか、支店、本社、営業研修センター等において安全・運行・営業実務・サービス等の各種研修を通じ、社員個々の成長度合いに応じたきめ細やかな人材育成を計画的に行っていく考えである。

〈組合〉 昇進などで主観を持ち込むことが発生している。主観が入らない教育をすべき。

〈会社〉 人間が判断するものだ。個人の思いも全くないとは言えないだろう。複数管理者で行っているが、主観の公平性を保つことは必要だ。人事考課の考え方や人の評価の仕方を機会通じて伝えていく。

〈組合〉 安全とサービスの教育を充実することで社員を育てることが重要である。マネジメントとして責任を持って教育することを強く要求する。

〈会社〉 教育訓練は、今後も正社員の増加に伴い必要になり計画的に行う。人事評価も偏らないようにする。マネジメントの役割は、個人把握を行いフォローしていく事が大切である。その認識は変わらない。