



申1号「賃金制度等の改正について」に関する説明交渉を行う！①

第1項 新たなジョブローテーションの実施に伴う賃金制度の改正を行う目的を明らかにすること。

- ・ 鉄道事業の性質上、不規則な勤務、深夜帯の勤務は避けられないことから措置を拡大する。
- ・ ジョブローテーションに直接関係の無い区分も、対象として労働条件を向上させる。
- ・ 賃金制度改正を含めて、今後の方向性、ビジョンをアピールすることで、優秀な人材確保に繋げる。
- ・ 旅費は経費として会社が支払うもので、実費弁償が基本となる。基本に近づけていく。

第2項 今回の制度改正によって、事務担当者の業務がどのように改善されるのか明らかにすること。

- ・ 旅費を自分で入力している箇所では、入力や判断などの手間が省ける。特に非現業では改善される。
- ・ 事務担当者の業務全般が大きく変わるものではないが、一定の効果はある。
- ・ 業務量の削減にはなるが、そもそも要員効果を生み出す施策ではない。

第3項 基本給加算（キャリア加算）を新設した目的と理由を明らかにすること。

- ・ 多様な業務に従事する能力の伸長と、チャレンジに対して 2,000 円加算する。「多様な」とは、区分が変わって職名が変わったり、出向することなどを考えている。
- ・ 定期昇給や管理者発令などの他に、基本給が上がるタイミングを新たに設けるということだ。
- ・ 様々な経験をしてキャリアを積むことに加算する。親しみやすいように「キャリア加算」とした。
- ・ 乗務員では、運転士登用時の加算を廃止するが、ジョブローテーションで昇進基準を変更する提案をしており、結果的に昇進ラインが一本化される。広い意味での人事制度の見直しである。

第4項 該当する職名の区分が2以上に達した場合、基本給額に2,000円を加えるとした基本給の調整の見直しを行う根拠を明らかにすること。また、1回に限ることとし重複適用はしない根拠を明らかにすること。

- ・ キャリア加算は、区分を異動した場合に加算する。複数の区分を経験する人もいるし、長く一つの区分にいる人もいる。全体のバランスを見て2職目で2,000円とした。
- ・ 3職経験者や基本給調整を受けている人、ライフサイクル深度化の加算はそのままとなる。下がる人はいない。
- ・ 55歳以上については、基本給に加算するので調整を行う。100円単位への端数処理はしない。
例：98%に調整されている人の場合 $2,000 \text{円} \times 0.98 = 1,960 \text{円}$

第5項 3職経験、運転士等から駅等への異動及び運転士等から運転士等以外への職名の異動に伴う基本給の調整を廃止する根拠を明らかにすること。

- ・ 民鉄やJR他社の制度も参考にした。営業から車掌、運転士と経験していくことが良いとして、そのルートに乗るひとへのインセンティブとして設定してきた。ジョブローテーションで前提が変わるので廃止する。
- ・ ライフサイクル深度化はジョブローテーションに組み込まれるため、1,500円の加算も変更する。
- ・ 乗務員では車掌など2職目で2,000円加算となり、早い段階で上昇するので生涯賃金も上がる。

第6項 同一の区分内で、従事する業務内容が大きく変更となった場合でも、基本給加算（キャリア加算）しない理由を明らかにすること。

- (組合) 検修の限定運転士や、電力の電力技術センターと給電技術センター、営業の出改札、建設工事の本書と工事区など、同一区分内でも大きく仕事に変化する。これらをなぜキャリア加算の対象にしないのか。(会社) 職名が変わったかも考慮している。企画部門でも、人事課から他の課に行けば仕事内容もかわるが対象とはしていない。
- ・ 国家資格の動力車免許を取得する必要性や、その重要性についての考えは変わらない。
 - ・ ジョブローテーションで職名を変える提案内容だが、様々な経験を積んでいくことを期待してのことだ。