

### 申10号 賃金制度等の改正に関する要求申し入れ（その3）

### 1回目団体交渉を行う！

#### 1項

(組合)・これまでライフサイクルの深度化で運転士から駅等へ異動した場合に加算してきたこととの整合性、現行の運転士にとってメリットがないのではないかということについて明確な根拠を示すこと。

- ・なぜ人によって悪影響が出る判断をしているのか。
- ・今施策においてもライフサイクルの深度化の目的の位置づけは変わらない。
- ・今後は希望して駅に行く場合、希望していないが駅に行ってもらえる場合が出てくる。受け止めとしては、現行とやっていることは変わらないのになぜ賃金に差がでるのかということ。
- ・賃金面に関して、現行の運転士からすると悪くなる。

(会社)・ライフサイクルの深度化の前提である、駅、車掌、運転士というサイクルが無くなるため、必然的に賃金制度においても新たなジョブローテーションの実施に伴い見直しとなる。現行の運転士については、すでに加算がなされていることを踏まえて、3,000円のまま基本給に組み込む措置としている。

- ・一概に有利、不利という判断はできない。比較するのは難しい。
- ・ライフサイクルの深度化での経験値は大切になってくる。それを様々な場面で発揮してもらう。
- ・新たなジョブローテーションの実施に伴って制度を見直すので、どうしても現行と差は生じてくる。すでに手当しているものは経過措置として対応していくが、それ以上の部分についてはさらに特定のところだけ見ていくのかも検討した結果、提案をしている。管理者が面談等で賃金以上の魅力を伝えられるかがポイントになる。
- ・異動など将来的な部分がどうなるかまで掴めないの、良くなる、悪くなるまでは言えない。

#### 2項

(組合)・見習い技術指導を行う者として特に指定された者に対する職務手当は、国鉄時代からの基準をそのまま踏襲していることなのか。

- ・この職務手当が支給されている理由は何なのか。
- ・J R発足以降に新たに新設されたものである。金額に差があるのは職名が違うだけなのか。それ以外に理由があるならば、今回も踏襲されるべきである。
- ・新設時に差をつけた根拠はわからないのか。そこが示されなければ議論が進まない。調べて回答すること。

(会社)・過去の経緯も含めて現在の制度、金額になっている。

- ・職務の特殊性や困難性に対する措置であり、基本給では対応しきれないものの措置として支給している。
- ・手当の金額については算定根拠がある部分と決めの部分がある。職名が違うという理由もありながら現在まで至っている。
- ・差を設けた根拠をすべて挙げるのは難しい。

**差の根拠の再回答を要請！継続議論！**