

# 交渉速報

J R 貨物労組中央本部業務部

2019 年 1 月 9 日

No.10

## 人事制度の見直し

### 「大筋合意」に至る！

中央本部は、9月28日（金）に新人事賃金制度に関する提案を受けて以降、人事制度見直しに対する申し入れ（申第3号）を行い、団体交渉を精力的に行ってきました。

申し入れの主な項目は、①基本項目（16項目）、②職群と等級に関する項目（11項目）、③昇格と昇格制度について（14項目）、④評価制度に関する項目（20項目）、⑤賃金制度に関する項目（35項目）、⑥退職手当制度に関する項目（8項目）、⑦嘱託制度に関する項目（11項目）、⑧移行措置に関する項目（10項目）、⑨契約社員に関する項目（6項目）、⑩その他（4項目）の合計135項目です。

貨物労組が新人事賃金制度に対する基本スタンスとして掲げていたことは、①年功型賃金の維持、②55歳以上の賃金改善、③移行時の不利益変更は認めない、④評価制度の導入にあたり、公平性を確保することです。そして、このことが確認できたことから、「大筋合意」としました。この間、団体交渉を行ってきましたが、貨物労組が拘った主な点は、以下の通りです。

- ①現行制度では「関連会社等への出向中の者で指導職（4等級）試験又は主任（6等級）試験を受験する者については筆記試験を免除する。」となっていますが、新制度においては「一次試験の免除がなくなる」としていることは認められない。
- ②1～3等級社員に在職ポイントがないため、受験資格を取得するのに新制度移行から14年程度かかってしまうことは認められない。
- ③新制度移行時において、54歳と55歳の給与が逆転することについては認められない。
- ④「主任R1」の救済方法について、検討すること。

団体交渉において、会社と確認した内容は、以下の通りです。

- ①現行制度で出向した社員は、受験資格を有した次期の試験に限り、筆記試験を免除する。
- ②移行時に受験資格に必要な在職ポイントを等級に応じて付与する。
- ③54歳と55歳の給与の逆転については、制度改正を行うので、逆転するという認識はない。
- ④「主任R1」については、主任資格を有しているため、移行時にR2昇級試験に必要なポイントを付与し、「リーダー研修」を受講して、面接試験を行いR2となる。

そして「人事制度見直しに対する申し入れ（申第3号）の135項目、すべての協議を終了したことから、新人事制度については「大筋合意」としました。今後は、「協約協定書」「労使の覚書」「労使の確認事項」「議事録抜粋」等を締結して、集約となります。

以上