

交渉速報

J R 貨物労組中央本部業務部

2018 年 12 月 14 日

No. 9

新人事賃金制度に関する

団体交渉スタート！！

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ました。提案された特徴的な内容は、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、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などが盛り込まれています。

しかし提案を受けて以降、新たな問題が発覚しました。それは、①54 歳と 55 歳の給料が逆転し、年功型が維持されていないこと。②最低額に達していない社員の賃金が 3 年の経過措置後に同額となること。③移行後に「主任 R1」となる社員に対しての救済方法について会社と協議を行ってきました。会社と協議をしてきた結果、以下の点について確認しました。

1. 54 歳と 55 歳の給与が逆転することについては、新制度になれば 60 歳定年制となり、現行の制度における、「満 55 歳に到達し、引き続き在職する場合の休暇の取り扱い」については、今後適用されなくなることから、今後の制度変更で対応を考えていきたい。
2. 最低額に達していない社員の賃金と同額になることについては、調整金を年功型に調整し、3 年間の所得額を年功に応じて高く設定する。
3. 「主任 R1」の救済方法としては、主任資格を持っているので、移行時に受験ポイントを増付与する。そして必須のリーダー研修を受講し、筆記試験は免除とするが、面接試験（落とすための試験ではない）を実施し、R2とする。なお、リーダー研修については希望者全員が受講できるようにする。

貨物労組は、11 月 27 日付で人事制度見直しに対する申し入れ（申第 3 号）を行い、この間、団体交渉を精力的に行っています。

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。

今後は団体交渉の中で、1 つひとつ制度に関しての細部と運用について、確認しながら労使協議をおこないます。引き続き「活き活きと仕事のやりがいがある制度の確立」にむけて労使協議を行ないます。

以 上