



申4号「賃金制度等の改正について」に関する申し入れを行う！①

賃金制度等の改正については、新たなジョブローテーションの実施に伴い、より多様な業務に従事する能力の伸長とその発揮、及び鉄道事業における勤務の特殊性、不規則性に対する措置を充実させることが目的とされています。

基本給の調整の変更や日当等の廃止は、これまでの制度を大きく変える内容であり、申1号団体交渉を通じて、改正に対する会社の認識について議論をしてきました。中でも、基本給の調整（キャリア加算）については、「多様なキャリアを積むことに対しての加算であるとしながら従前よりも額が下がるのは納得できない」「他の系統との整合性をとっているが、対象となる人が乗務員以外では限定される」「車両職では加算される人が多くない」などの声が出されています。また、日当等の廃止についても、「現実的には生涯の手取りに関わる」「制度として運用してきたのに唐突過ぎる」「職場や担当業務、ライフサイクル深度化や出向、休職などによって支給額に差が出るのは納得感がない」とも言われています。

新たなジョブローテーションが実施されれば、間違いなく一人ひとりのキャリアが上がるため、その労働力の価値を正しく評価すべきです。また、担務変更もキャリアステップの一つとして捉え、全系統において評価されるべきと考えます。新たなジョブローテーションの内容は、32年もの間続けてきたサイクルを見直す大きな変化であり、その変化に向き合う組合員は、不安を抱えているのが実態です。しかし、将来に亘り会社を発展させ雇用を守り「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある施策の実現に向け、真摯に議論を積み上げてきています。大きな変化を実現させるには大きな力が必要です。その力の源は施策を担う組合員・社員が納得感を得ることができるかにかかっています。

鉄道特有の作業環境や職場実態に適した制度とし、新たなジョブローテーションや各種施策を担う組合員・社員のモチベーションの向上に資するべく申し入れを行いました。

1. 基本給の調整（キャリア加算）については、別表において示す業務・担務が変更若しくは兼務する場合に実施すること。加算にあたっては、2以上の業務・担務を担当する際に2,000円、以降は変更の都度1,000円ずつ加算し、最大5,000円までとすること。
2. 日当等の廃止に伴う特別措置（一時金の支給）については、以下の通りとすること。
 - ①一時金支給基礎額は、全社員の平均額で算出すること。
 - ②一時金は、一時金支給基礎額に60を乗じた額とすること。
 - ③一時金は、休職者にも支給すること。
3. 「乗務員の見習いの技術指導を行う者として特に指定された者」に支給される職務手当については、転換教育を担当する場合も支給すること。
4. 夜勤手当の割増率は50/100とし、適用時間を22時から7時とすること。
5. 扶養親族移転料には、子の制服等の切り替えにかかる費用を実費として含めること。
6. 移転休暇について、特休もしくは公休と連続させる場合にも認めること。
7. 賃金制度改正の内容については、全社員に対して説明会を開催し、具体的な変更内容を周知すること。

別表と具体的な
要求内容は速報
22号を参照して
ください

公平で納得できる制度の実現を求めて団体交渉を行います！