

## スサ申3号「就業規則の改正等について」に関する申し入れの解明交渉の報告①

3/13 解明交渉として 10 項目の質問を行い、  
会社から以下の回答を示された。

### ～組合からの質問～

- 1項、 今回、就業規則の改正等を実施する目的を明らかにすること。
- 2項、 基本給の一部見直しについて、改定額を3等級及び4等級における基本給表の下限額を7,000円とした根拠を明らかにすること。
- 3項、 初任給改定について、改定額を学歴別初任給の高卒に8,000円、高専・短大・専門卒及び大・院卒に4,000円を加えるとした根拠を明らかにすること。
- 4項、 初任給改定の経過措置について、「現在在籍している社員のうち、1等級の社員並びに2等級の高専・短大・専門卒及び大・院卒の初任給適用社員」と示されているが、2等級の高卒が対象外となっている理由を明らかにすること。
- 5項、 初任給調整措置の新設について、水戸支店管内、大宮支店管内宇都宮駅務管区、高崎支店管内高崎駅務管区・前橋駅務管区を対象外している理由を明らかにすること。また、在級年数1年経過ごとに支給月額を500円ずつ漸減する理由を明らかにすること。
- 6項、 賞与における成績率の見直しを実施する理由を明らかにすること。また、評価の基準を明らかにすること。
- 7項、 賞与における成績率の増額の実施に当たっては、公正に実施すること。
- 8項、 世代交代を踏まえたリーダー職・管理職の役割の整理を実施する理由を明らかにすること。また、6等級社員が科長・ブロック長に昇進できる目的を明らかにすること。
- 9項、 自転車、バイクおよび自動車通勤における通勤手当支給額にかかる距離上限の引き上げ実施する目的を明らかにすること。また、今回実施する内容で該当する社員数を明らかにすること。
- 10項、 就業規則の改正等を実施するにあたって、組合員・社員に対する説明を丁寧に行うこと。

### ～会社からの回答～

- 1項、 当社の将来を担う社員への期待と、人材の確保及び定着を促進する観点から実施するものである。
- 2項、 賃金水準について総合的に勘案し、3等級及び4等級における基本給の下限額を今回7,000円引き上げるものである。
- 3項、 現在の当社の初任給額や賃金水準を総合的に勘案した金額である。
- 4項、 過年度に入社した社員との逆転などが起きないように、給与の公平性を保つためである。
- 5項、 都道府県ごとの地場賃金を踏まえ、当社の人材確保における競争力強化を図るために新設したものである。また定期昇給も踏まえ、毎年漸減することとした。
- 6項、 社員の功績に対し、賞与における成績率の増額適用を勤務成績に基づいて行うこととした。
- 7項、 賞与における成績率の増額適用に関しては、賃金規程に則り取り扱う。
- 8項、 世代交代が本格化していくことを踏まえ、リーダー職・管理職として求められる役割の記載に整理した。また、現行の規程においても、6等級社員が科長・ブロック長に昇職しうるものもある。
- 9項、 別に定めていた内容を通勤手当規程へ盛り込むことで、社員や管理者の負担軽減を図るためである。
- 10項、 就業規則の改正等について、社員への必要な周知は実施している。

特に時間をかけた交渉を、  
次の②ではピックアップして  
掲載します。