

業務タイムス

JRひがし労 高崎地本【業務部】

発行 2021年1月17日 NO70

申22号 人事賃金制度の改正に関する解説申し入れ（TTT）1回目①

1. 人事・賃金制度の改正について目的を明らかにするとともに、今後の労働条件の向上に向けた基本的な考え方を明らかにすること。

組合：今回の改正の目的は何か。

会社：問題意識を持っていたのは責任ある仕事をしている方には厚くするということだ。

組合：企業としての持続的成長というが、持ち出しは手持ちがないということであった。今はわかるのか。

会社：持ち出しは基本的にはない。限られた経営資源の中でいかに払うのかという分配の問題だ。

組合：同時に労働条件の改善についてはどう考えているのか。

会社：仕事があるところで働いてもらうということである。やれることはやっていく。勉強の余地はある。

組合：社員からすれば1円たりとも下げたくない。

会社：移行措置の中で現給補償はしたい。

2. 基本給構成を「年齢給」及び「職能給」とした根拠を明らかにすること。

組合：趣旨としての意味は、基本給にあたる部分が年齢給に移行して、第二基本給にあたる部分が職能給に移行しているが、そのような認識でよいのか。

会社：必ずしもそうはなっていない。年齢給には、これまでの基本給の要素が含まれてはいるが、年齢給はその年齢で誰もが決められているものである。第二基本給の要素は職能給に移行するというイメージ。

組合：第二基本給にあたる部分が、職能給となり割合が高くなっているのはなぜか。

会社：改正により職務遂行能力を重視するということである。

組合：各昇給を金額管理にしたのはなぜか。また、それぞれの金額の根拠はなにか。

会社：いままでも2000円という事であったので金額は金額だった。まずは職能給を決めた。職能給が昇給するにあたって、年齢給をどうするかということで考えたということだ。

組合：賞与については、年齢給と職能給合算の金額が基礎額となるのか。

会社：合算が基礎となる。

3. 61歳以降の「年齢給」及び「職能給」を60歳までの金額の75%とする根拠を明らかにすること。

組合：なぜ75%なのか、根拠のある数字なのか。減額に納得いかない。

会社：まずは定年を延長したこと。これまで61歳で退職すると契約社員になった。正社員ならば、ボーナスまで含めて正社員の取扱いになる。今の契約の60歳以降と比べれば給与面についても上がるるので65歳まで正社員とした場合の給与とこれまでの契約社員の給与の間をとると75%となる。

組合：同じ労働をしていて減額されるのではモチベーションが下がる。

会社：世の中の流れとしては減額する流れになっている。清掃をとって同業他社を見ると決して悪くはない。

4. 年齢給の昇給額が年齢に伴い減額となる根拠を明らかにすること。

組合：今まですべて4号俸（2000円）であったが、なぜ24歳以降昇給幅が減額するのか。

会社：職能給を勘案してある。原資が限られている中でどう分配するのかということである。年齢が低いちは、元の給与も低いのでスタートを大きくするということである。年齢が上がれば昇給もしくるので、職能給の比率を上げている。

組合：年齢が上がるごとに職能給（試験や評価）がベースになると思うが、評価の基準によっては納得いかないことも出てくるのではないか。管理者によっても尺度があるのではないかなどの懸念もある。

会社：まずは決められた仕事を、勤務態度、勤労意欲、執務態度を含めてしっかりやっていただくということ。そういうたなかで、上位職を目指していただくことが重要。