

	東京都港区新橋 5-15-5 交通ビル 3F	NO. 714	http://www.e-nru.com
	国労東日本本部 発行責任者 高野苗実 編集責任者 伊藤隆夫 (組合員の購読料は 組合費に含まれます)	2011年 7月25日	 携帯用ホームページはこちらの QRコードから
		人事賃金制度 再提案のポイント	

「人事・賃金制度の見直しについて」 修正提案内容のポイント

国労東日本本部は、7月1日「人事・賃金制度の見直しについて」の修正提案をJR東日本会社から受けました。修正提案時のやりとりと説明資料については、すでに業務連絡報第1029号で報告済みですが、よりわかりやすく報告することが求められていることから、機関紙「国労東日本NO. 711（2011年5月15日付）」【「人事・賃金制度の見直し」の問題点と課題、今後の国労東日本本部としての取り組みについて】職場討議資料の修正版として発行することにしました。

つきましては、修正となる部分と合わせ、今後の基本要求交渉に向けて、国労東日本申第16号（2011年2月16日付）の内容を再掲しますので、活用してください。

＜修正提案のポイント＞

- ① 実施期日の修正
平成24年4月1日とする。
- ② 実施期日を平成24年4月1日とすることに伴う修正
「55歳以降の賃金減額の見直し」の1年間繰り下げ（詳細は次頁）

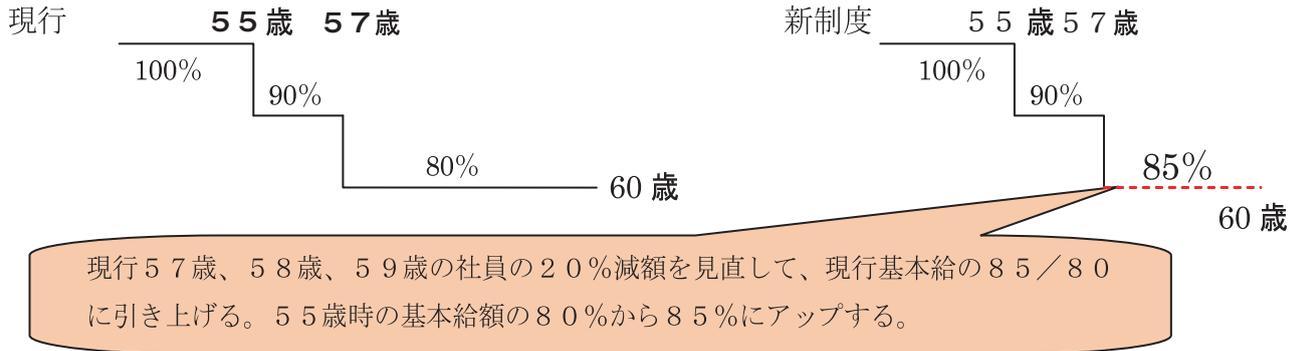
図5

【基本給減額の廃止と経過措置】

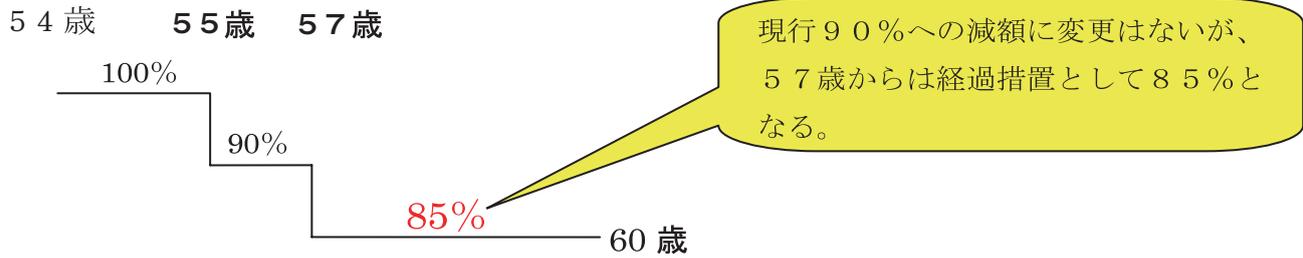
《現行55歳以降の減額と新制度の変更点》

実施期日 平成24年4月1日

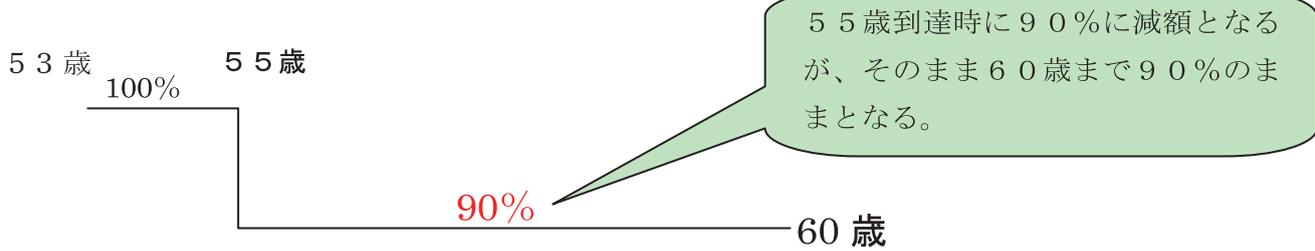
＜昭和30年3月1日以前に生まれた社員の経過措置⇒57歳以上の社員＞



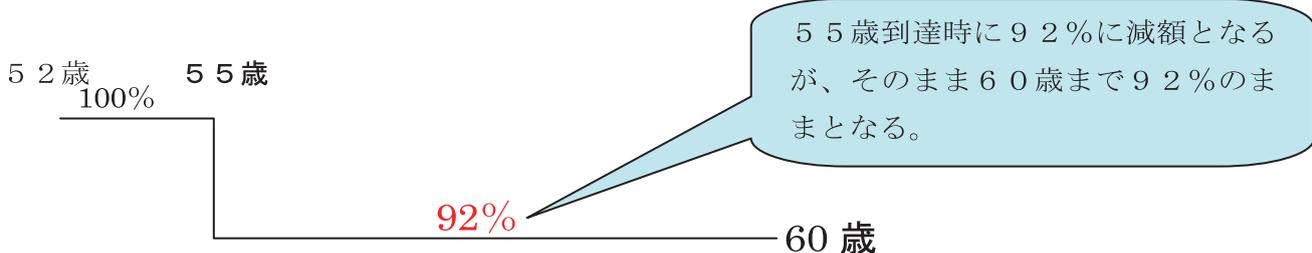
＜昭和30年3月2日以降、昭和32年4月1日以前生まれの社員の経過措置⇒現在54歳、55歳、56歳の社員＞



＜昭和32年4月2日以降、昭和33年4月1日以前に生まれた社員の経過措置⇒現在53～54歳の社員＞

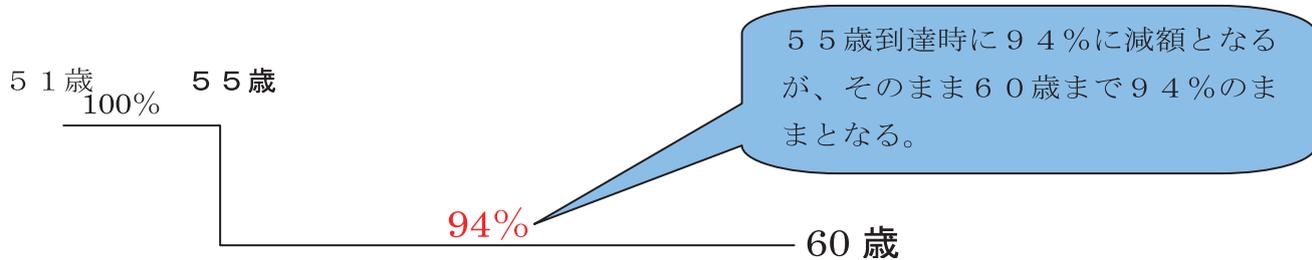


＜昭和33年4月2日以降、昭和34年4月1日以前に生まれた社員の経過措置⇒現在52～53歳の社員＞

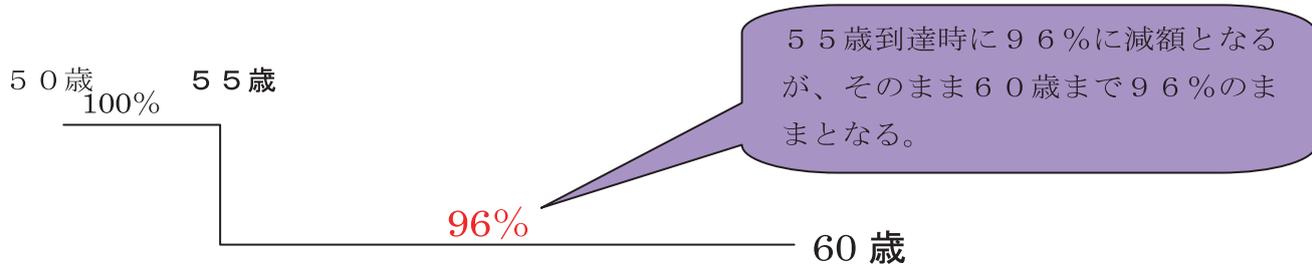


機関紙「国労東日本」NO. 711
では21頁に掲載しています。

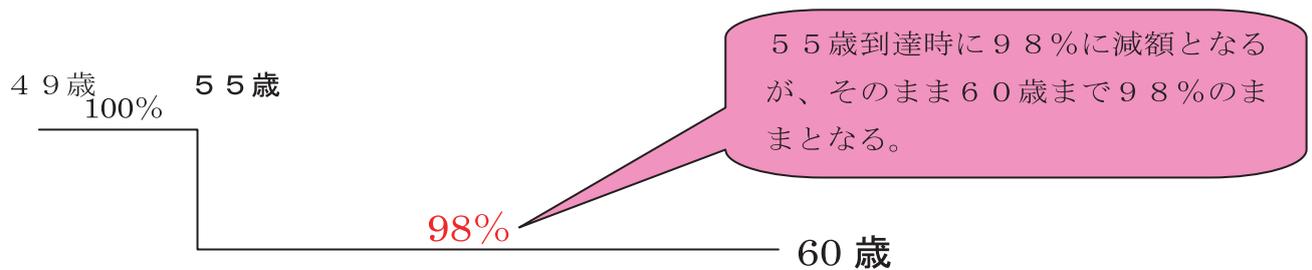
<昭和34年4月2日以降、昭和35年4月1日以前に生まれた社員の経過措置⇒現在51～52歳の社員>



<昭和35年4月2日以降、昭和36年4月1日以前に生まれた社員の経過措置⇒現在50～51歳の社員>



<昭和36年4月2日以降、昭和37年4月1日以前に生まれた社員の経過措置⇒現在49～50歳の社員>



<現在49歳以下の社員>

※ 現在49歳以下の社員（昭和37年4月2日以降生まれた社員）については、55歳到達時の基本給額が60歳まで100%維持される。

【退職手当の特別加算金】

※ 55歳で1000万円、57歳で500万円の現行制度は変わらない。

※ 満56歳から20万円ずつ加算（満60歳100万円）する退職手当の特別加算金は、支給額を満56歳から10万円ずつ加算（満60歳50万円）に改める。（56歳以上の社員は現行どおり100万円）

「人事・賃金制度の見直しについて」に対する基本要求的申し入れ

1. 昇進の選考基準について、「社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験及び昇格審査の成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。」となっているが、会社の恣意的な判断による選考となることが危惧される基準となっているので、社員にわかりやすい透明な選考基準に変更すること。
2. 飛び級試験については、社員間の競争を過度におおるものであり、導入しないこと。
3. 昇格審査の出願資格については、①係職2等級審査では、係職1等級在級年数を3年以上、②指導職2等級審査では、指導職1等級在級年数を7年以上、③主務職2等級審査では、主務職1等級在級10年以上、とすること。
4. 昇格審査については、選考において会社の恣意的な判断が加味されることが危惧されるため、透明性のある基準を公表すること。
5. 昇進試験、昇格審査において、欠格条項を設けないこと。
6. 昇進試験については、係職から指導職、指導職から主務職、主務職から統務職への試験制度と並行して、勤続年数、在職年数を加味する制度を加えること。
7. 昇給については、「前年4月1日から当年3月31日までの調査期間内における社員の平素の勤務成績を十分調査して行う。」となっているが、選考基準については、透明性を確保する基準とすること。具体的には以下の通りとすること。
 - ① 昇給調整条項の欠勤の項から、「養育欠勤、介護欠勤、看護欠勤、育児・介護勤務、育児・介護休日」を除くこと。
 - ② 昇給調整条項の欠勤の項、欠勤の合計日数について、91日以上を所定昇給係数の1/4とすること。
 - ③ 昇給調整条項の事故欠勤の項の15日以上を所定昇給係数の1/4とすること。
 - ④ 昇給調整条項の「勤務成績が特に良好でない者」の項を削除すること。
 - ⑤ 昇給調整条項の「懲戒処分」、「訓告」については、労働処分に基づく適用を実施しないこと。
8. 所定昇給額については、これまでの制度を下回らない金額とすること。また、「降格」については項目を削除すること。
9. 特別加算については、「勤務成績の特に優秀な社員について」の判断基準が不透明であるので、社員にわかりやすい基準を公表すること。
10. 満55歳以上の社員の基本給の取り扱いについて、現在減額されている社員については55歳時の賃金に戻し、今後55歳を迎える社員については55歳到達時の賃金を100%保証すること。また、年金支給開始年齢との整合性を具体的に示すこと。
11. 退職手当の特別加算金については、現行どおりとすること。
12. エルダー社員の基本給については、地域内一律とし、以下の通りとすること。
 - ※東京支社の営業エリア内
207,000円
 - ※横浜支社、八王子支社、大宮支社及び千葉支社の営業エリア内
198,000円
 - ※高崎支社及び水戸支社の営業エリア内
189,000円
 - ※仙台支社、盛岡支社、秋田支社、新潟支社及び長野支社の営業エリア内
180,000円
13. 第二基本給を廃止すること。
14. 特別加給の公正を確保するため、その基準や運用について具体的に示すこと。
15. 昇職試験・昇格審査の合格基準を公表すること。また、年度ごとの各種試験・審査の支社別の合格者数を具体的に示すこと。
16. 昇職試験の問題集を公表すること。
17. 昇進試験の結果については、会社の責任において詳細に説明すること。
18. 現行の人事評価マニュアルの中で、仕事に対する評価が低いことが問題視されているが、人材育成や技術継承を考慮するならば、実態を反映できる人事評価マニュアルに改訂すること。
19. 医療職関係において、総括看護師・総括医療技士の名称を副看護師長・副医療技士長の名称へ変更すること。
20. 年齢保障給の廃止に伴い、昨年入社 of 社会人採用者と今年入社 of 社会人採用者との間に生涯にわたる格差が生じることから、是正措置を講じること。
21. 新制度への移行にあたっては、労使間協議を十分に尽くすこと。
22. 新制度の導入については、事前説明等を含めて社員への周知を徹底すること。

以上