

社員の「あるべき姿」を撤回し 社員間の競争を煽る制度を撤回せよ！

5月25日、本部は申25号（「新しい人事・賃金制度等」および「あるべき姿」に関する申し入れ）に対する団体交渉を開催しました。

また、団体交渉の冒頭に会社から「新しい人事・賃金制度等の施行に伴う移行における経過措置について」の提案を受けました。（提案資料は別紙）

本部は、団体交渉において「あるべき姿というノルマは必要なく撤回すること」「努力した社員に的確に報いる制度と説明しているが、結果として努力は昇格試験によってしか評価されないことから、努力した社員はすべて昇格させること」「55才以上の社員の基本給額の移行について、補償措置を行うこと」など主張しました。

しかし、会社は「あるべき姿については、各社員が効果的に能力開発を行う上で必要であり撤回しない」「昇格数については、中長期的な観点から適切な計画数を措置する」「55才以上の社員について補償措置を講ずる考えはない」と誠意ある回答を行いませんでした。

申25号の会社回答と主な議論は、以下のとおりです。

1. 「新しい人事・賃金制度等」の理念として「努力した者によりの確に報いること」とあるが、「努力」とは具体的にどのようなものなのか、「社員の努力」を誰がどのように評価するのか、現行の「努力」に対する評価と違いがあるのか、「社員の努力に対する評価」を本人に対して誰がどのように伝えるのかについて明らかにすること。また、評価に対する苦情は、現行の苦情処理だけの適用となるのか明らかにすること。

【回答】

新しい人事・賃金制度は、努力して能力を向上させた者がより報われるということを理念に含んで設計されているが、この理念を体現すべく今回の社員の「あるべき姿」を作成して全社員に周知することとした。この「あるべき姿」は、社員自らの能力を伸ばそうと考えたときに、どのような点にポイントをおいて能力開発の方向性を定める目標を設定すべきかの指針を職種、職階ごとに示したものである。実際に、個々の社員が能力開発に取り組むにあたっては、職場の上司の指導のもとで

「あるべき姿」を参照しながら個別具体的な状況に応じて努力の方向性を定め目標を設定し、努力の成果を確認していくこととなる。なお、人事考課については、引き続き会社の責任において公正に行っていく。

組合：社員の努力とあるが、QC、提案など業務以外のものについても評価の対象となるのか。

会社：基本的には業務以外は対象とする考えはない。

組合：社員の努力に対する評価は、7月1日から変更となるのか。

会社：現行と変わらない。業務に関することすべてが評価の対象となる。

組合：業務に関することが評価の対象というが、具体的にはどのようなことか。

会社：社員の「あるべき姿」にあるように、目標を設定していくことで明確になっていく。

組合：努力の成果について誰が本人に伝えるのか。

会社：個別具体的なことであるので明らかにする考えはない。

組合：努力に対する評価について、苦情がある場合はどうするのか。

会社：労働協約に基づく適用となる。

2. 基準昇給額について、「昇格の意欲を阻害しない観点から、J3等級以上の昇格資格年限(A)である3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定し、昇格資格年限(B)に達した際でも、標準乗数4とし欠勤期間が0ならば1,200円を確保できる」と回答している。

まず、基準昇給額を1,200円(4,800円)に設定した根拠を明らかにすること。また、4年(現等級経過年数)から基準昇給額が逡減することは、昇格試験を1回で合格しなければ定期昇給額が逡減することとなる。4年から基準昇給額を逡減させる根拠を明らかにすることと、昇格資格年限(B)に達した時の基準昇給額を300円(1,200円)とした根拠も併せて明らかにすること。

【回答】

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点からJ3等級以上の昇格資格年限(A)である3年経過後、定期昇給額が逡減するとともに昇格資格年限(B)に到達した際にも、標準乗数を4とし欠勤期間が0であるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとした。また、昇格資格年限(B)を経過した後についても、なお同一等級に留まる者については昇格の意志がない。または懲戒を受けている者など本人に起因している理由があると考えられるため、本来であれば定期昇給は必要ないと考えられるが、他組合との議論などを踏まえ定期昇給額を一定額残すものとした。

組合：基準昇給額である1,200円と300円の根拠について明らかにすること。

会社：昇格昇給額とのバランスを考慮したものである。

3. 昇格時昇給額について、昇格した場合のそれぞれの昇格時昇給額の設定根拠を明らかにすること。

【回答】

昇格昇給額については、努力したものによりの確に報いることを目的として、現行の昇格時における基本給の調整額よりも大幅に高く設定している。特に、職名が変更となるJ層からS層、S層からC層、C層からL層の昇格については、その職責に報いるとともに全社員がより高いランクを目指して不断に努力することを期待して、同一層内での昇格時に比べてより高い昇格時昇給額とした。

組合：C2等級からL1等級の昇格時昇給額が4万円と突出している。なぜこのようになるのか。

会社：現行においても職名が変更となる場合は昇給額が高い。また、社員がより高いランクを目指すことを期待して設定した。

4. 「移行に伴う人件費はマイナスではなくプラスアルファと考えている」と回答しているが、プラスアルファを具体的に明らかにすること。

【回答】

プラスアルファとはいわゆる原資を持ち出すという意味である。

組合：今回の制度の適用に対して一定程度の試算はあるはずである。具体的にプラスアルファの数字を明らかにすること。

会社：この場で明らかにする考えはない。

5. 等級区分（S層）を増やしていることについて、「管理者層までの等級区分を増やすことにより、一般職の昇格機会を増やすため」と回答している。

昇格機会を増やすためならば各層を増やすこと。S層の区分だけを増やした根拠は何か。また、現在5等級で6等級の昇進資格年限(A)に達している社員は、S3等級に移行すべきだと認識するが会社の考えを明らかにすること。

【回答】

新制度においては、下から5番目の等級はS2等級であり、5等級在籍者はS2等級に移行することが妥当であると考えている。また、等級についても社員が意欲を持って取り組めるという観点から、妥当な設定であると考えている。

組合：前段での提案にもあったが、S2等級で社内通信研修(Ⅱ)を終了した者についてのみC1等級への昇格試験を実地するとあるが、S2等級の社員全員を対象とすべきである。

会社：これまで努力した社員のモチベーションに配慮したものである。

組合：S2等級からC1等級に昇格した場合の昇格時昇給額は29,000円となるのか。

会社：そうである。

6. 2月15日、闘申45号として「運輸系統の社員運用変更に伴う昇進資格年限に関する経過措置である、非現業系統の4等級にある者の昇進資格年限(A)、駅・事業管

理所系統の4等級にある者の昇進資格年限(B)、運転士系統の6等級にある者の昇進資格年限(B)の取り扱いを明らかにすること」に対する回答は、「移行については、制度改正の詳細を議論したのち議論すべきものとする」としている。改めて回答すること。

【回答】

移行についてはすでに提案したとおりである。

組合：運輸系統の社員運用変更に伴い経過措置としていた運転士6等級にある者の B 年限などはどうなるのか。

会社：反映している。

組合：反映はされていない。

7. 平成17年度における7等級から8等級の昇進試験希望者数と合格者数、および7等級社員数全体に占める8等級の昇進試験受験者数の割合を明らかにすること。また、改正後の C 等級から L 等級への昇格者数の割合は現行と比較してどうなるのか明らかにすること。

【回答】

昇格計画数の詳細については、移行方も含めた新しい人事・賃金制度等の議論の後に示すものと考えているが、これまでと同じように社員が意欲を持って取り組めるとともに、中長期的な観点からも適切な計画数を設置する。なお、平成17年度の昇進については、すでに業務委員会で説明している。

組合：昇進数は上位等級において少なくなる。現行と比較してどのようになるのか。

会社：回答のとおりである。また、昇進試験受験者数などについては明らかにする考えはない。

8. 「平均的な社員は、退職手当も含めて現行と遜色ない賃金水準を確保している」
「平均的な社員とは、個々人により違いがあるから具体的なことはいえない」と回答している。「現行と比較して遜色ない賃金水準と確保している」と回答していることは、平均的社員を設定して算出しているからである。したがって、平均的な社員を具体的に明らかにすること。

【回答】

平均的な社員とは不断に努力して昇格する社員のことである。

組合：会社は、生涯賃金を計算する場合なにを合算しているのか。

会社：基本給、各手当、退職手当である。

組合：平均的な社員とは何か具体的に明らかにすること。

会社：回答とおりである。

9. 配偶者の手当については、「廃止するところを、一定額（5,000円）として残した」と回答している。配偶者の手当を残した根拠と将来的には廃止する予定なのか明らかにすること。また、扶養手当に変更することにより減額となることに補償すべきであると認識するが、会社の考え方を明らかにすること。

【回答】

扶養手当については、他組合との議論を踏まえて一定額を残置したものである。賃金制度に限らず制度全般にわたって必要な見直しは今後も実施していく。なお、扶養手当の変更に際しては、すでに提案したとおりの一定の配慮を行いたいと考えている。

組合：前段で提案されたが、月数（36月を上限）とした根拠は何か。

会社：元々は補償措置を考えていなかったものであるが世間の水準を考慮した。

組合：なぜ1.5を乗ずるのか。

会社：期末手当分を考慮した。

組合：なぜ扶養手当（家族手当）だけでなく、基本給などの比較としているのか。

会社：各手当は生活給との考えからこのようにした。

組合：将来的に廃止していく考えはあるのか。

会社：現時点ではそのような考えはないが、必要な見直しは今後も実施していく。

10. 「主任職（C1・C2等級）であっても、その職務を遂行できないと判断した場合は役付手当を支給しない」と回答している。主任職の職務を遂行できない場合を事例を挙げて具体的に明らかにすること。また、役付手当の支給について判断する時期は何時なのか明らかにすること。

【回答】

主任の業務を遂行できるか否かについては、会社が責任を持って判断する。辞令や時期については個別の判断を要するものである。

組合：役付手当の支給は月単位なのか、年度単位なのか。また、主任職にある者については全員役付手当を支給すること。

会社：個別の判断を要することでありこの場で明らかにするつもりはない。

11. 基本給額の移行について、基本給額の算定方に従って算定すると、同年齢において昇進の早い人の基本給額が昇進の遅い人よりも低くなることが発生する。なぜこのようなことが発生するのか明らかにすること。このような逆転現象は解消すべきであると考えるが考え方を明らかにすること。

【回答】

移行の断面においては、一時的に同年齢において昇進の早い者と遅い者の間に基本給逆転もあり得るが、当然ながら制度改正後の昇格において、順当に先に昇格した者から昇格すれば再逆転するものである。また、先に昇格したという点について

は、退職算定ポイントで配慮している。そもそも新制度においては、早く昇格したとしても同一等級に長く留まれば、後から当該等級に昇格した者が一時的に基本給において逆転することはあり得る制度であり、特段の不合理はないと考えているが、すでに提案したとおりの一定の配慮を行いたいと考えている。

組合：基本給額において逆転現象が発生した場合すべて補償措置の対象とすること。
会社：そのような考えはない。

12. 55才以上の社員の基本給額の移行について何らかの補償措置が必要と認識するが、会社の考え方を明らかにすること。これについても同年齢であっても現行制度で基本給85%の適用を受けた組合員と、適用を受けずに新制度へ移行する組合員とでは大きな差が生じることとなる。解消すべきである。

【回答】

55歳に達した日以降も基本給の取り扱いについては、60歳定年規程に基づく所与のせいどであり、これにより生じる格差についても一定の合理性があるものと考えている。特に、基本給の移行については、新制度に基づく基本給額と現行基本給額とのいずれか高い方の額に600円を加算したものに移行するものであり、現行基本給額を保証されるものであるから、60歳定年規程に関する適用を受ける前の基本給額をベースに、基本給を移行させたり保証を講じる考えはない。なお、定期昇給については、すでに提案したとおりの取り扱いにしたい。

組合：基本給において85%の適用を受けるか受けないかにより大きな差が生じることから補償措置をすべきである。
会社：回答どおりである。

13. 補償措置額は、支給月額が0円以下となる場合は支給を終了することになっている。「改正後基準額」は、改正後の毎年の定期昇給額を加算していくが、「改正前基準額」は改正前の辞令面上における基本給額を固定したままである。これでは補償措置とはいえないと認識するが会社の考えを明らかにすること。

【回答】

平均的な社員は、今回の移行方により退職手当まで含めて現行と遜色のない賃金水準を確保できるような移行方としたものであり、補償措置を妥当なものであると考えている。

組合：調整手当については、級地区分が変わらなければ退職時まで補償されるとの認識でよいのか。
会社：そうである。
組合：改正後の定期昇給額を毎年加算して、支給月額が0円以下となった場合に支給を終了することはないのか。
会社：そのようなことはない。

14. 社員に対する基本給額と退職手当算定に必要な個人情報について、「既に発令等で知らせている」と回答している。発令等を所持していない場合は、基本給額、退職手当を算定できないため、「個人情報の開示」請求を行うことになるが1カ月以上も要してしまう。したがって、「個人情報の開示」などと大げさなものではなく、移行に関して必要最低限の事柄を本人に知らせるだけであるので、職場で簡素に知らせることとされたい。

【回答】

発令等についてはすでに本人に通知しているものであり、各自で把握しているものではあるが、昭和62年4月1日時点の等級と号俸に限り、各所においてお知らせできるよう体制を整備した。なお、その他の個人情報開示については所定の手続きにより対応するものとする。

組合：個人情報の開示を請求すると1カ月以上かかることから職場で簡素に知らせるべきである。

会社：発令通知を渡していることから本人がわかっていることでありそのような考えはない。

15. 「新しい人事・賃金制度等」の理念は「努力した者によりの確に報いること」であり、より早く昇格することが理想とされる新制度である。しかし、年度毎の昇格数が計画されればどんなに努力しても昇格試験によって昇格できない組合員が必ず発生することになる。つまり「努力は試験によってしか評価されない」制度である。新制度はいたずらに社員間の競争を煽るものである。年度毎の昇格数を計画せずに日々努力した組合員はすべて昇格する制度とされたい。

【回答】

昇格計画数の詳細については、新しい人事・賃金制度等の議論の後に示すものと考えているが、これまでと同様に社員が意欲を持って取り組めるとともに、中長期的な観点からも適切な計画数を措置する考えである。

組合：努力した社員に報いるならば、年度毎の昇格数をあらかじめ計画すべきではない。

会社：回答どおりである。

16. 「あるべき姿」を策定した根拠と内容を明らかにすること。また、個々の社員の能力を伸ばすのに「理想的な姿を簡潔な文章で記述することで能力開発の指針を示す」もので、職場の上司の指導の下で個別具体的な状況に応じて努力の方向性を定め、目標を設定することである。つまり、方向性を定め目標を設定することはノルマの設定である。ノルマの設定とノルマ達成が、個人の能力を伸ばすなどとは時代錯誤も甚だしいと言わざるおえない。ここ数年間自殺者が3万人を超え続け、その中でも会社員の社内において課せられた厳しいノルマと、競争社会が大きな原

因だとの指摘も言われている。したがって、JR東海にあっては厳しいノルマと競争は必要ないものであるから、社員の「あるべき姿」は撤回すること。

【回答】

新しい人事・賃金制度は、努力して能力を向上させた者がより報われるということを含めて設計されているが、この理念を体現すべく今回社員の「あるべき姿」を作成して全社員に周知することとした。その内容については、すでに各職場において周知させている。この「あるべき姿」は社員が、自らの能力を伸ばそうと考えた時に、どのような点にポイントを置いて能力開発の方向性を定め目標を設定すべきかの指針を、職種、職階ごとに示したものである。職場の上司の指導のもとに「あるべき姿」を参照しながら、個別具体的な状況に応じて努力の方向性を定め目標を設定し努力の成果を確認し、各社員が効果的に能力開発が出来ると考えている。社員の「あるべき姿」を撤回する考えはない。

組合：「あるべき姿」はノルマであり撤回すること。

会社：ノルマではなくあくまで目標である。

以 上

新しい人事・賃金制度等は「あるべき姿というノルマ」「努力は昇格試験によってしか評価されない」「55才以上の社員について補償措置はおこなわない」など、多くの問題がある制度であり撤回に向け職場から闘いをつくりだしていきましょう！