

職場のチームワークを乱す主任レポート反対！ 主任レポートに関する職場の混乱の原因は現場管理者だ！ あらためて組合に提案し協議せよ！

2006年度協約改訂第5回団体交渉開催

本部は本日、第5回協約改訂交渉を開催し、新人事・賃金制度について議論しました。主任レポートについて、管理者の説明がバラバラであるため、職場で混乱が生じている。あらためて組合に提案し協議するよう強く主張しました。しかし会社は「団交などの付議事項ではない」などと、全く不誠実な対応に終始しました。また定期昇給額の確保についても、「賃金を上げたければ管理者になればよい」という社員の希望や、資質、ライフスタイルを無視した回答でした。

主なやり取りは、次の通りです。

問題が発生している以上、組合と協議するべきだ！

組合：主任の報告や主任レポートについては、団交事案である。

会社：業務の一環である。就業規則の主任の業務にも「助役の補佐」と謳っている。従って団交の付議事項ではない。

組合：業務の一環とは言うが、新たに出てきたものである。業務委員会や経営協議会も開催しないのか。

会社：業務委員会、経協の付議事項でもない。会社が責任を持って実施する。

組合：責任を持つと言うが、同じ職場でも管理者によって説明がバラバラである。例えば、特になしでもいいと言う管理者もいれば、それではダメだと言う管理者、管理者のこと書いてもいいと言う管理者もいるしダメと言う管理者もいる。

会社：個々のことを議論する場ではない。

組合：まともに管理者が答えられない。レポートを出さなければ業務指示違反だ、降格だ、と提出を強要されている。

会社：強要はしていない。答えられる管理者に聞いてもらえばいい。

組合：「業務指示違反」は強要だ。面談をやってから実施すると言っておいて、やらずに主任レポートを実施した職場もある。職場が混乱している。原因は現場管理者だ。「あるべき姿」「主任レポート」などについて人事賃金制度の施策として組合に説明するべきだ。

会社：業務の一環である。

組合：問題が発生している以上、組合と協議するべきだ。地方でも協議しないのか。

会社：地方でも協議しない。

組合：対立だ。あらためて組合と協議すべきと主張する。

補償措置額は役付手当と切り離せ！

組合：補償措置額は、改正前後の基準額の差額ではなく、調整手当と都市手当の差額とすること。

会社：回答の通り、改正前後の基準額総体で比較するべきものである。

組合：役付手当が支給された社員は補償措置額が減額される。役付手当とは切り離して考えるべきだ。

組合：調整手当の級地区分について、例えば飯田線沿線の静岡県がC級地で、他（静岡市や浜松市）がD級地というのは、地価を調整する観点からすれば矛盾している。

会社：高いところの額を下げろという主張か。

組合：そうは言っていない。物価や地価の水準ということからすれば、区分に矛盾があるということである。

会社：エリア内の人事運用を考慮して区分したもので、変更する考えはない。

組合：人事運用を優先するあまり、物価や地価が考慮されていない。

賃金を上げたければ管理者になれ！？

組合：「本来であれば必ずしも定期昇給は必要ない」という回答は、『JR東海』7月号の「鉄道業においては技術継承やモラル維持のための長期雇用を前提とした人事・賃金体系が望ましい」ということと矛盾している。基準昇給額を逡減させず、一律1700円とし、定期昇給を一定程度確保すること。

会社：昇格すれば賃金は上がる。長期雇用と矛盾はしていない。努力して昇格していけばいい。B年限もある。

組合：管理者になれば大幅に賃金が上がる制度であるが、車掌をやっていたい、運転士をやっていたい、駅員や技術係がいい、という社員もいる。賃金を上げたければ管理者になれということか。

会社：そうである。

組合：努力した者が報われるといっても、昇格数が決まっている以上、管理者になれない社員もいるし、なりたくない社員もいる。一定程度定期昇給額を残すべきである。

逆転現象があれば業務に対するモチベーションは下がる！

組合：これから55才になる社員はいいが、すでに55才になった人は特例扱いがあるとはいえ、モチベーションは下がる。移行日前に55才になった社員の基本給の補償措置を講じること。

会社：これ以上措置を講じる考えはない。

組合：55才以上の社員はJRを築いてきた人であり、技術力もある。そのような社員が60才まで意欲を持って働けるようにするべきである。また55才以上でなくても、逆転現象があれば業務に対するモチベーションは下がると主張しておく。

17000円の配偶者扶養手当を支給せよ

組合：配偶者の扶養手当減額について、会社回答では「女性社員にとって不公平感、共稼ぎ世帯との不均衡」というが、どういうことか。

会社：同じ仕事をしていて女性社員に旧家族手当が支給されないのは不公平である。また共稼ぎ世帯に対しても支給されないことでも不均衡が生じている。

組合：配偶者は社員を支え、一種会社に貢献している。したがって、17000円の配偶者扶養手当を支給せよ。

会社：そのつもりはない。

次回は9月15日、「安全確立について」議論を行います。

以 上