

役付手当誤支給が発生！！

8月から専任Vとして勤務している組合員に対して、会社がミスにより役付手当を誤って支給していたという事態が発生しました。組合員は、給与明細に4,000円の役付手当がついていることに気づき現場管理者に対して「間違えじゃないか」と聞きました。

その組合員は、主任として約18万円の基本給が、60歳から専任Vになったことにより約16万円になりました。その結果、専任Vになったことにより主任職から一般職に降格されてしまいました。全く差別以外のなにものでもない不当な制度です。

後日、現場管理者から組合員に対して「役付手当は誤支給であった」と伝えられました。同時に、組合に対しても東海鉄事人事課より、誤支給があったことが伝えられ、「誤支給額13,155円を返納させる」と伝えられました。組合から誤支給の理由を聞くと「給与支払いシステムに間違いがあった」と返答がありました。

俺は怒ってる！と苦情申告提出！

彼は「専任Vが存在するからこのような事象が発生した」「私を専任Vにしたことに対して強い憤りを感じているなかでの会社のミスだ」「ミスが発見されて半月が経過したが駅長から一切の謝罪がない」「併せてこの事態の経緯を明らかにするように」と苦情申告を申告しました。

会社は謝罪の気持ちなし！

でも、誤支給の返納なし！

その後、鉄事は組合に対して苦情申告は「苦情としては適当でない」として苦情申告は却下されました。同日、駅長から組合員に、鉄事から組合に対して「今回の件は会社の事務的なミスなので8月分～11月分までの誤支給の返納はさせない」と説明がありました。

びっくりぽん！！会社がおこしたミスならいいのでしょうか？

今回の事態に対して、地本は会社に対して申し入れを行っています。

【事態收拾に向けた組合の申し入れ内容】

- ・当該組合員に駅長名で謝罪文と経緯を文書で渡すこと。
- ・専任Vに該当する専任社員はごく少数のため、このような事態が発生したと考える。東海鉄事内の専任V該当者数を明らかにすること。及び該当者に同様の間違いがないか確認すること。
- ・本人の誤支給の疑問と会社のシステムの調査が同じ月であった。組合として非常に疑問がある。たまたま同じ日だったことを証明すること。
- ・社員に対しては全ての事象で時系列等報告書を書かせている。今回の事象では作成しているのか明らかにすること。
- ・11月8日には誤支給額を返納するように伝えてきたが、11月20日になると返納しなくていいにかわったが、その理由を明ら

