

# 業務部速報



No. 61

発行 21. 10. 4

JR東労組 業務部

申10号

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する申し入れ  
第2回団体交渉(7項~26項)を行う! ⑤ 10月1日開催

## 【キャリア加算の見直し】

24.キャリア加算については、別表において示す同一職名内での業務や担務にも着目し、2以上の業務・担務を担当する際に2,000円、以降は変更の都度1,000円ずつ加算し、最大5,000円までとすること。

<b>組合</b> 業務の融合なので業務に着目すべき。生産性が向上するが、賃金に反映されなければ合理性がない。	<b>会社</b> 施策を行うことで労働自体の補償が行われるものではない。考え方は否定するものではない。
働き度が向上し、労働の質も向上する。業務が融合され働き方が変わることに応じて見直す必要がある。	厳しい経営環境だが、施策を実現して、しっかりと会社を発展させて、社員還元につなげていく好循環を生み出したい。

**各系統から業務の特性を訴えるも要求は実現せず。必要な検討を行うことは一致!**

## 【技能手当の支給基準の見直し】

25.「現業機関における柔軟な働き方の実現について」の施策実施以前に、衛生管理者及び危険物保安監督者の資格を保有し技能手当が支給されている事務職の組合員については、施策実施以降もこれまで通りの技能手当を支給すること。

<b>組合</b> 事務職の職名がなくなるから技能手当が支給されなくなるのは、不合理であり、不利益変更だ。	<b>会社</b> 事務に特化した働き方が変わる。人に特化していた支給要件を見直す。手当の削減が目的ではない。
工務職場や検修職場の事務職は、今までと同じ仕事をして技能手当がなくなることになり不合理だ。	これまでの役割分担にとらわれずに、フレキシブルな働き方を実現する趣旨は、全ての社員に共通するものである。
系統における業務の特殊性があるので、手当を支給するのは当然である。	事務職に支給されていた技能手当は、様々な経緯があると会社としても認識しているが、今回、検討して提案した。
手当が支給されなければ賃金が減額になる。現行通りの支給が合理性がある。	制度改正時に支給されている方には生涯手当を支払って、以降の方に支払わないとなると、不合理が発生する。
手当が見直しになる引き金は職名統合と考えられる。職名が変わることで手当が見直しされるのでは、賃金の下がり労働組合としては安易に受け止められない。	柔軟な働き方をするための理念の1つとして、職名の統合を提案している。

**会社の理念は完成形態、理想形態であり、現場実態とは乖離していく! 手当は現行通り支給すべきだ!  
項目は対立! 継続した議論を求める!**

## 【通勤超勤の取扱い】

26.組合員が働く各箇所において、貸与品及びロッカー等を整備すること。

<b>組合</b> 個人のロッカーがあることは変わらないのか。	<b>会社</b> 自分のベースとなるロッカーはある。必要に応じて共用のロッカーを用意することになる。 <b>確認!</b>
設備の整備は必要であり、検討を行い、課題が残ったまま発足することがないようにすべきだ。	基本的な考えはその通りだ。経営状況の中で出来ることをやっていく。将来的に状況が良くなれば改善することもある。

**労働環境の改善に向けた検討を行っていくことを確認!**

**26項まで議論終了しました。引き続き鋭意、議論を行っていきます!**