



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 組織情宣部
2023年9月22日 No.652

社員の理解が得られない見直しには十分な議論が必要だ！

東日本ユニオンは「管理手当等の見直し」について社員から不満や疑問が多く寄せられたことから9月21日、申第1号「管理手当等の見直し」の延期に関する申し入れの団体交渉を開催し、10月1日の実施を延期し継続議論をしていくことを求めてきました。

《東日本ユニオンの主張》

- ◇管理手当等には「職責に対する手当」と「扶養に対する生活の補填とする手当」の2つの性質を持つことから「扶養手当とのバランス」も今回の改訂の観点となっており、疑問や不満の声が多く寄せられている。
- ◇過去の団体交渉で「管理手当等は基準内賃金であることから、人件費に与える影響も大きく、慎重にならざるを得ない」「賃金改善と一緒に議論することが望ましい」と回答してきたが考え方が変わったのか。
- ◇管理手当等を5000円引き上げても扶養手当分にも満たない社員がいる。一方、扶養親族がいなくても扶養の要素を含んだ管理手当の支給を受ける社員もいる。管理手当等は扶養手当、職務手当、技能手当と併給しないとした現在の賃金制度に制度疲労が発生していると言わざるを得ない。
- ◇「融合と連携」は全ての社員が担っている。職務手当は据え置かれている一方、管理手当等は2018年の見直し金額と合わせると、最大9,000円の差が出てしまう。
- ◇管理手当等は職務手当（二次発令）分を含んで、支給額区分が決定され基準内賃金として支給されているが、主任職以下の社員に対する職務手当は基準外賃金である。同じ要素を含んでいるにも関わらず賃金の性質に違いがあることは理解できない。
- ◇2018年は職責の重みに対して管理手当等が引き上げられたが、今回は扶養手当を増額したことによるバランスが引上げの理由の一つとなっている。管理手当等に扶養手当の要素が含まれている現在の賃金制度の矛盾が発生しているのではないか。
- ◇管理手当等だけで論ずるのではなく、労使で、現在の職場実態に合わせた手当や労働環境を目指すために継続論議をしていきたい。

《経営側の認識》

- 管理手当等は基準内賃金であり、中長期的な影響、社会動向をみて慎重に判断することは変わらない。今回は、成案となったのでこの時期に提案した。
- 職務手当は、職務遂行能力に対する手当であり、「管理手当等」は会社が指示する業務に対する手当。主務職以上は、仕事に対して着目しており、主務職以上と主任職以下では賃金区分の性質が全く違う、扶養手当の要素が含まれていても矛盾はない。
- 問題意識は受け止める。組織の再編、融合・連携は進んでいる、管理職の職責は重くなっている。10月1日から進めていく。具体的な提案があれば議論はしていく。

分かりやすく、社員が納得できる手当と一緒に求めていこう！