



「人事・賃金制度等の見直し」に対する基本要件 Part 3

◎**超過勤務手当B単価を150/100とすること。**

融合と連携により企画業務など、超過勤務が常態化している！

B単価の増額で会社は応えるべきである！

- ・健康経営を掲げる以上、身体的・精神的に回復する時間を削ることは会社の責任であり、疲労蓄積は事故リスクを高めるため、増額で応えるべきだ。
- ・単価を増額することで超過勤務の抑制につながる。

◎**休日勤務は始業時刻から終業時刻までの全ての時間をD単価とすること。**

鉄道の特殊性によって休憩時間中も実質的に拘束されている！

拘束時間全体を評価するべきである！

- ・休日は心身を回復させる日であり、健康経営の観点からも休日勤務は特別な負担であることから、すべての時間に割増賃金が適用されるべきである。
- ・休日に勤務することは当たり前ではなく、社会的・家庭的犠牲を伴う。
- ・会社提案では休日数が年間120日となるが、休日勤務が多発する恐れがある。

◎**「業務手当（指定）」の区分に、甲種電気車運転免許、甲種内燃車運転免許、新幹線電気車運転免許、蒸気機関車運転免許のいずれかの資格を有し、医学適性検査第1種及び運転適性検査第A類の適性資格を有する社員を加えること。支給額は月額15,000円とすること。**

国家資格である動力車操縦者資格を「業務手当（指定）」の対象とするべきだ！

- ・「動力車操縦者運転免許」は国家資格であり、取得・維持ともに極めて困難である。J R東日本の企業活動の根幹である鉄道輸送は、この資格を有する社員なしには成り立たない。
- ・資格の価値を正しく評価しなければ技能継承の断絶と人材流出を招く。
- ・高水準の適性検査を継続的に維持する負担、お客さまの命と財産を預かる責任の重さに対し、会社の評価は不十分である。

◎**特定の資格等を有する業務の対象資格を複数有する場合、全ての資格を適用して併給すること。**

会社の指示で能力を広げた結果、社員が不利になる制度は不合理である！

- ・資格取得・維持の努力に対する正当な対価である。
- ・多くの資格を取ることが社員の成長と会社の成長につながるため、併給するべきである。
- ・会社がめざす理想の社員像の1つだと思いが、知識などの維持にも苦勞している。頑張った社員を正しく評価するべきであり、これからの若い社員へのモチベーションアップにもつながる。