

申27号



人事・賃金制度の見直しに関する 第2次解明交渉 第4回目！

7月29日、「人事・賃金制度の見直しに関する第2次解明」の第4回交渉を行いました。東日本大震災に伴い交渉を一時中断した後、3月30日の実施期日延期、7月1日の修正提案を受け、約4ヶ月半ぶりに解明交渉を再開しました。

冒頭、震災で明らかになった会社のマニュアル不備や現場を熟知した経験豊富な組合員の判断により人的被害が最小限に抑えられたことを踏まえ、この人事・賃金制度の見直しは、安全・技術力の低下に繋がらないこと、過度な競争を生み出さないこと、会社が異常な職場管理の是正を図ることが大前提であることを指摘し議論を開始しました。

項目としては、一般社員の人事制度について第17項～第20項を議論しました。

確認事項 ～詳細は交渉のポイントをご覧ください！～

◇第17項 助役・現場長への登用を希望しない人の考え方について

- ・登用は、「任用の基準(就業規則第27条)」に則り、総合的に判断する。
- ・登用を希望しない場合でも、会社は職務への意欲や適性を見て、上位職への進捗、意識付けを行っていく。本人希望を言う場として、個人面談は1つのツールとなる。

◇第18項 専任職・統務職の各職場への配置の考え方について

- ・課題付与は、職場の力が落ちることのないよう、物理的に可能なものとする。
- ・統務職は、職場の状況に応じて配置するが、制度移行後はアンバラが生じる可能性がある。アンバラの解消は、転勤も含め職場の状況を見ながら配置していく。
- ・専任職は、特に人数の定めはなく、技術レベルや人材育成の視点に着目して登用する。優先度の高い職場(新入社員が多い、高度な技術が必要等)から配置していく。

◇第19項 新たな滞留とその見直しについて

- ・現制度では6等級の数が増加し、適切に課題付与されていないなどの問題意識がある。
- ・統務職や主務職2等級を設けることで、上位職にチャレンジできるより良い制度を提案した。在級年数の議論ではない。数より質の問題である。
- ・滞留については、抜本的に無くなることはなく、やむを得ない。

◇第20項 統務職の担務及び職制の逆転に対する会社の認識について

- ・統務職には、人材育成や技術継承、管理者の補佐などの役割がある。その役割を考える中で、望ましい担務は、指導・教育や主任を束ねるといったこと。これだというものはない。
- ・職制の逆転(例えば筆頭主任の下に統務職が配置)については、制度移行時に過渡的に発生する可能性はある。その解消には、入れ替えや別の職場等への転勤もありえる。
- ・最終的には統務職が筆頭主任になることが望ましい。

職場から再び議論を巻き起こそう!!

次回交渉は、
8月4日予定