

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6回目 **その1**

8月10日、「人事・賃金制度の見直しに関する第2次解明」の第6回交渉を行いました。項目は、一般社員の人事制度について第32～34項と、試験制度について第35、36、40、42～45、47項を議論しました。

出向社員の制度適用の考え方や指定職の昇進昇級制度の考え方、昇職試験・昇格審査の内容・時期、通教による在級年数短縮など、継続して解明交渉を進めていきます。

確認事項

～詳細は交渉のポイントをご覧ください!～

◇第32・33項 出向者の人事考課、役割手当の支給基準、課題付与等について

- ・出向社員の人事評価は、出向先の箇所長もしくは直属の上司が行う。人事考課は、出向先とのやり取り(書面・対面)により、所属支社人事課(本社付は本社人事部)が行う。
- ・出向先の会社に対しては、統一したフォーマットでの報告をお願いしており、適切に把握、評価することは可能である。
- ・出向者への課題付与は、出向先の箇所長が出向先の役割に基づいて決定する。賃金にからむ内容のため、本体としてもフォローをしていく。

◇第34項 指定職の昇進昇級制度について

- ・指定職への発令は、任用の基準に基づき、管理者として能力を総合的に見て判断する。具体的に何かをやればなれるというものではない。
- ・現行でも任用の基準に基づいており、試験が無くなっても変わらない。
- ・「試験制度が無くなることにより、“ゴマすり”が横行するのでは」という指摘については、職場で上司がしっかり見ていく。会社としてきちんとやっていくとしか回答できない。
- ・指定職はポスト管理ではなく、それぞれの職責に応じて運用の中で配置している。
- ・同じ職名(例えば副駅長、副区長など)で指定職と一般の複数の管理者がいる場合の違いは、しいて言えば、指定職の管理者のほうがより多くの会社の機密事項を取り扱うということが挙げられる。

次項より一般社員の試験制度について議論します

その2に続く