

申27号

人事・賃金制度の見直しに関する

第2次説明交渉第8回目 **その2**



確認事項

～詳細は交渉のポイントをご覧ください!～

◇第55項 育児・介護休職者の在級年数の扱いについて

- ・通信教育の1講座受講につき3ヶ月の在級としてカウントする。(現行どおり)
- ・介護休職者については、現行どおり短縮制度は設けない。

◇第56項 試験・人事考課の選考に人材育成シート、MyProject等がどう関連するのか

- ・人事考課は、社員の勤務状況を見ながら総合的に判断する。よって、MyProjectに取り組みないからマイナスとはならないが、個人の成長が図れれば評価する。
- ・人材育成シートや添乗・指導原簿等のほか、職場毎に個人把握する方法があるはずであり、これらをトータルで活用し人事評定を行っていく。

◇第57項 初任給表1と初任給表2を区別する根拠について

- ・フロフェッショナル採用とポテンシャル採用では区分が違う。昇進の仕組みも異なるため、わかりやすくするために便宜的・事務的に分けた。
- ・入社後、初任給表が乗り移ることはない。ただし、初任給表は最初の入り口であり、その後の運用次第では、追いついたり追い越したりする可能性はある。

◇第58・59項 社会人採用の初任給について

- ・社会人採用の初任給は、明確な基準はないが、フロ採の初任給を下回ることはない。本人の年齢や経歴、他との均衡等を考慮して個別に決定する。
- ・「賃金規定第12条但し書き」は、中途採用など様々な採用形態に対応するため設けており、会社が特に必要と認めた場合に適用する。フロ採・ポテ採に適用することは考えていない。

◇第60・61項 昇格額を金額管理とし各所定昇給額を定額にした根拠について

- ・同じ等級でも、号俸では昇給額に差があったが、定額にすることでわかりやすくなった。
- ・本人の積み立てと会社の持ち出しにより、賃金カーブを55歳以降100%にし、生涯賃金を上げる。定期昇給額については、現行より平均して1割程度削ることで積み立てるようにした。昇格昇給額は、現行とほぼイコールになるように額を決定した。

その3に続く