

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9回目 **その1**

本日、「人事・賃金制度の見直しに関する第2次説明」の第9回交渉を行いました。項目は、一般社員の賃金制度について第66～80項について議論しました。引き続き説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66項 役割手当を基準内賃金とする根拠について

- ・役割手当の金額決定に当たり、職務手当・技能手当・扶養手当を勘案して算定した。
- ・扶養手当は併給しいが、金額的な不利益はない。
- ・「統務職以上の社員の能力とその発揮」に着目して基本給を補完して支給する。
- ・統務職以上の賃金種別・考え方を変え、現行の賃金体系とは区分した。

#### ◇第67項 統務職で教導に指定された場合の夏季・期末手当の算定基準について

- ・夏季手当は6月1日、年末手当は11月1日現在の基準内賃金を基準額とする。
- ・役割手当支給対象者の月額は、「基本給＋役割手当(＋都市手当)」となる。

#### ◇第68項 期間限定で技術指導を行う場合の役割手当の支給方法について

- ・基本は当月支給だが、月途中で教導指定又は解除された場合の役割手当では日割り計算となる。
- ・役割手当の支給基準は「その他」がベースで、現行で職務手当が支払われていなければ「その他」の支給区分となる。
- ・転換養成については現行で職務手当の対象外となっているので、役割手当の支給区分は「その他」となる。

#### ◇第69項 国家資格の有無に関わらず役割手当により定額支給となる根拠について

- ・統務職以上の賃金種別・考え方を変え、現行の賃金体系とは区分した。
- ・職務手当・技能手当・扶養手当を勘案して算定しているので不利益になることはない。
- ・統務職は管理者の補助・補佐を行う非定型な業務である。国家資格が必要とされる業務につく場合もあるが、役割手当で定額支給とする。
- ・役割手当支給対象者が国家資格を有している場合の評価は、通常の人事考課の中で行う。

その2に続く