

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9回目(その3)

確認事項

～詳細は交渉のポイントをご覧ください!～

◇第75項 基本給支給率の経過措置が2%刻みの理由について

- ・会社持ち出しと社員の積み立てが新人事・賃金制度の原資である。
- ・仕事に対するモチベーションの維持や、原資を勘案すると2%up×5年が限度である。
- ・支給率を一気に上げるのと段階的にあげるのとでは、必要な原資がかない違う。

◇第76項 エルター制度の等級区分(4)を増やした根拠について

- ・一般職の最上位となる統務職の新設に伴い、等級区分(4)を新設することとした。

◇第77項 第二基本給を廃止しない根拠および退職金への影響について

- ・今回の制度改正に当たって、第二基本給改廃については検討していない。
- ・退職金が減額になるケースはあるかもしれないが、生涯賃金は上がる。
- ・第二基本給は退職金制度を改正する機会があった場合に同時に議論すべきである。

◇第78・79項 退職手当の支給率及び特別加算金を半額にする根拠について

- ・退職金は長期勤務を前提に様々な事を勘案して算定方法が決定されている。
- ・勤続年数37年以降の支給率の見直しはない。(37年で60ヶ月)
- ・満55歳以上の基本給を段階的に維持することにより生涯賃金があがるので、特別加算金を半額とした。

◇第80項 「特別加給」に値する基準と金額について

- ・特別加給は、1年間の人事考課で判断し、勤務成績が特に優秀な社員に適用する。
- ・金額は現行の号俸加給ではなく所定昇給額以内を支給するが、具体的な支給額は検討中である。
- ・定期昇給がある社員を対象とする。
- ・満55歳以上の社員には適用しない。

解明交渉残り48項目!! (一般職10、医療職38)
働きがいのある人事・賃金制度を作り出そう!

次回交渉は、
8月30日予定