

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10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10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81～91項（第90項は議論済）について議論しました。今回で一般社員に関する説明を終了しました。次回より医療社員に関する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81項 昇給の欠格条項に対する考え方について

- ・名称が改まるが、内容の変更はない。
- ・金額により端数が生じた場合（例えば 5,900 円の 1/4 など）、50円以上は 100 円に切り上げ、50円未満は切り捨てる。

◇第82項 降格になる場合の適用条件について

- ・現行どおり任用の基準に則るが、慎重に判断する。著しく勤務態度が悪い場合などでも会社は降格にならないよう人材育成の視点から指導をしていく。

◇第83項 「生涯賃金が上がる」根拠と一般的な生涯賃金のモデルケースについて

- ・個人の昇進スピードが異なり、誤解を与える恐れもあるため、示すことは難しい。
- ・昇給を1割減らして積み立てても、55歳以降 100%に伴う会社の持ち出しが大きく、普通に勤務していれば、金額の大小はあれ必ず生涯賃金は上がる制度になっている。
- ・仮に、ずっと試験に受からなくても、降格等がない限り、100%生涯賃金はあがる。

◇第84項 30代後半から賃金カーブが低下する根拠について

- ・子供の大学進学や結婚など、一番お金がかかるのは人それぞれであるが、55歳で100%維持できないのが問題であり、制度としてトータルで考えた。
- ・昇給の1割弱を積み上げるが、数百円程度（基本給ベース）で大幅には下がらない。

◇第85項 在級年数短縮や飛び級で昇職試験に合格した場合の昇格昇給額 1,000円加算の根拠について

- ・短縮制度や飛び級にチャレンジして合格した意欲・努力にこたえるために加算する。
- ・抜擢制度とは別物である。試験である以上、合否は必ずあるが、通教の短縮制度は誰でもアクセスでき平等で、開かれた制度となっている。

その2に続く