

申27号



人事・賃金制度の見直しに関する 第2次説明交渉(医療) 第11回目 ④

確認事項

～詳細は交渉のポイントをご覧ください!～

◇第107項 医療職に「飛び級試験」を設定しない根拠について

- ・医療社員の経験者採用者の初任給については、本人の経歴等を考慮して個別に決定しており上位等級からスタートする場合もあいうる。
- ・上記理由により一般謝意の場合と異なり、飛び級試験の必要性を感じない。

◇第108項 育児・介護休暇取得が昇格審査・昇職試験の在級年数に与える影響について

- ・一般職と同様の考え方である。

【一般職55項目回答】

- ・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110項 初任給額の設定基準の根拠について

- ・世間相場と会社内での賃金制度として総合的に見ている。
- ・現行の初任給に5,500円の加算を行った。
- ・修業年限6年制の薬剤師については、修業年限4年制の額に13,300円の加算とした。
算定: $3,900 \text{円(修業年限加算1年)} \times 2 \text{年} + 5,500 \text{円(今回の初任給加算)} = 13,300 \text{円}$
- ・初任給調整手当では現行から減額とし、E等級の者に限り3年目までを限度とする。
- ・初任給調整手当での減額分は初任給の見直しに含めていることから、基準内賃金の増額となり賃金の減額とはならない。
- ・月額賃金の差は100円減額となるが、トータルとしては増額となる。

働きがいのある医療の人事・賃金制度を作り出すために
職場から議論を巻き起こそう!!

次回交渉は、

9月12日予定