

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12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124項 30代後半から賃金カーブが低下する根拠について

【一般職55項目回答】と同様の考え

- ・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113項 所定昇給額を定めた根拠と同額の区分を設定した根拠について

【昇格昇給額】

- ・現状ベースを基本としているが、現行制度ではC等級→A等級まで2段階だったものが、新制度ではT等級の新設によりC等級→H等級まで3段階となるため、金額を見直した。
- ・D等級→C等級は、賃金カーブの立ち上がりを早めるため、1割程度下げて、初任給の増額に充てた。
- ・E等級→D等級は、昇格審査であるためD等級→C等級よりも上げたかったが、全体のバランスを見て同額となった。

【所定昇給額】

- ・鉄道の場合と同様、1割程度下げて、55歳以降の100%化への積み立てとした。

◇第123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

【一般職83項目回答】と同様の考え

- ・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128項 中途採用者の初任給における前歴機関の加算について

- ・現行でも、これまでの職歴が今の仕事にどう役立つかという視点で判断している。
- ・病気休職や産休など、国家資格を持っていても就業していなかった期間は加算とならない。
- ・医療職の中途採用には様々なケースがあるので、現行通り個別の対応とする。