

申9号 安全を確保し働きがいのある

第4回①



人事・賃金制度の実現を求める申し入れ交渉実施!

組合案に対して会社は明確な回答できず!

【第9項】統務職を主任職3等級に改廃し、技術職1等級および技術職2等級を新設すること。

組合

技術職を新設し、「管理者コース」と「技術管理コース」にした組合案に対する評価は?

会社

技術職の位置付けが曖昧であり、新設する必要はない。統務職が必ず助役になるわけではないので、人材育成は統務職で対応できる。

統務職になっても希望すれば助役にならずに職場に残って指導・育成ができるというのか?

意欲・適正等を考慮して人事考課に基づき発令するものなので、希望通りになるわけではない。

会社提案こそ曖昧だ。組合案の技術職は同じフィールドで仕事をしながら技術継承するものだ。技術力はさらに高まり、組合案の方が優れている!

統務職で人材育成は可能であり、実際に乗務はできないが、プレイングマネージャーのような位置付けで、技術を極めるための専任職がいる。

対立 職場に根付いた技術継承は組合案だからこそできる!!

【第10項】統務職試験を主任職3等級試験に改廃し、飛び級試験は主任職2等級までとすること。また、管理者への資質と公平性を期すため、主幹職A試験を実施すること。

組合

飛び級試験は社会人採用者に限定し、経験を積むために主任職2等級までにするべきだ!

会社

社会人採用者を念頭に置いた制度だが、広く門戸を開き公平にする。統務職に相応しい人が合格するもの。統務職への飛び級でも問題ない。

想定が社会人採用なら限定しても問題がない。これまで地道に努力した社員を追い越すことも発生するのではないか?

門戸を開くことで、これまで試験を受験しなかったが、気持ちが変わり挽回のチャンスの場合にもなる。追い越す事はあるかも知れないが、受験する事と合否は別だ。

対立 採用時年齢の高い社員に限定した飛び級試験にするべきだ!!

その2に続く