

申9号 安全を確保し働きがいのある

第6回②



人事・賃金制度の実現を求める申し入れ交渉実施!

組合の主張〈第26・27項〉所定昇給額・昇格昇給額 (交渉のポイントP6参照) 会社の認識

1割減にする理由が不明確。制度上の問題で我々が積み立てる必要はない!

55歳以降の賃金100%化するための原資だ。不足分は会社の持ち出しで行う。

〈第28・29・30項〉管理・役割・主任・技術手当 (交渉のポイントP7参照)

仕事・業務内容を踏まえて、何を担うのか名称で分かりやすくすべき。一般職に対して役割手当は不透明だ!

一般職と管理者を分ける必要性がないので、役割に着目してバラバラの名称にせず同一の名称で問題ない。

〈第31項〉扶養手当 (交渉のポイントP8上段参照)

社会現象である少子化対策や、大学進学率が増えている現実を考慮して、扶養手当を増額すべきだ!

H16年に20歳までに支給拡大をしているし、福利厚生についても対応し、育児支援についても良くなっている。

〈第32項〉昇格昇給額1,000円加算 (交渉のポイントP8中段参照)

社員の意欲に応えるというならば、短縮制度適用だけで十分。根拠の不明確な1,000円加算は不要だ!

社員の意欲に応えるとともに、そこに至るプロセスを評価している。

〈第33項〉ライフサイクルの基本給調整 (交渉のポイントP8下段参照)

現行の額を踏襲し、さらに充実させるべきだ。ライフサイクルの制度の主旨を踏まえて評価すべきだ!

ライフサイクル深度化の主旨は人事賃金制度でも変わらない。ライフサイクルと三職経験のトータルで社員有利になっている。

〈第34~36項〉第二基本給・55歳以降の定期昇給・退職手当支給率 (交渉のポイントP9参照)

働きがい・千ベーション確保のために、第二基本給・退職手当支給率上限を廃止し、55歳以上の定昇をすべきだ!

退職金水準は、世間相場的に妥当であり見直すつもりはない。定昇は55歳以降100%としたので定昇は考えていない。

組合要求と会社主張が対立した段階での妥結はできない!
再度申し入れを行うことなど検討することを訴え交渉終了!