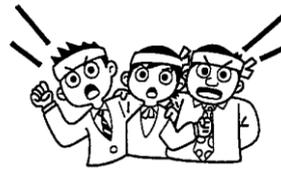


業務部速報



No. 70

発行 11. 12. 16

JR東労組 業務部

安全で質の高い医療を提供できる医療職場の 人事・賃金制度の実現を求める申し入れ **第3回①** **申11号**

【第11項】C等級試験の内容は医療職として相応しい内容とすることとし、受験資格は①D等級在級年数4年以上の者。採用国家資格の業務実績が5年以上ある者については、最大2年までの短縮を行うこと。②D等級在級2年以上の修業年限6年の薬剤師。ただし、採用国家資格の業務実績が2年以上ある者については、1年の短縮を行うこと。（交渉のポイントP1参照）

組合

会社

組合案のC等級は指導職として位置づけ、B等級(主任職)への第一歩として位置づけている。

C等級(主任)は職場のリーダーとして活躍してもらいたいと考えている。

会社案の職場のリーダーはT等級(総括職)だったはずでは!?

中途採用者の実務実績が評価されていない。その技術が評価されなければいけない。

実務経験は必要。能力があって上位職が出来る人は短縮されていいと考えている。

中途採用者の実務実績を評価していく考えを確認!

薬剤師の短縮制度が会社提案では改悪されている。トータル4年の短縮が妥当なのは。

薬剤師の国家資格が2年間修業年限が増えたとしても、一律に短縮するとはならない。

修業年限の延長になった資格の重みを考慮すべきだ!

【第12項】T等級試験はB等級審査に改廃し、出願の必要がない面接審査のみとし、業務時間内に実施すること。対象者はC等級在級年数3年以上の者とする。

【第16項】現行制度においてB等級の主任発令者については、発令期間3年以上をもって上位職への発令を行うこと。（交渉のポイントP2参照）

組合

会社

在級年数は経験年数に影響する会社案のC等級(主任職)を在級5年としている根拠は何か。

一定程度の経験を積んでもらうための目安と考えている。色々な運用は出来ると考えている。

一定程度の経験を積むためには時間が必要ということを確認!

指導職と主任職をひとつのグループとして考え、それぞれ3年、4年の経験が必要だ!

等級と職制を一致させ明確にした。指導は主任職がやるのが妥当と考えている。

主任は指導業務のみに集中できない。明確な指導体制を作るべきだ!

医療職場ではポストが限られる。総括職や主任職での滞留が懸念されないのか。

経験を積んで主任、総括になってもらう。ポスト管理でない専任職もあり活躍の場が広がる。

S等級はポストが空くまでの待機所なのか! **その2へ**