

申12号 本来業務に集中し、安全を基礎に技術力が継承できる人事・賃金制度の実現を求める申し入れ



昨年 12 月 2 日、「本来業務に集中し、経験をもとに安全・技術が継承できる人事・賃金制度を実現する 12・2 大集会」を開催しました。集会には 1300 名を超える仲間が結集し、過度な競争を煽り、安全を脅かす人事・賃金制度ではなく、本来業務を基本として技術継承が確実にできる人事・賃金制度を実現するため、組合案を全組合員の力で実現させることを意思統一しました。これまでの交渉でも議論してきたように東日本大震災で多くの命を守り抜いた原動力は、長年の経験と現場の状況を的確に判断する能力であり、国鉄改革から受け継がれている長い歴史の中から培った安全哲学によるものです。過度な競争が持ち込まれれば、安全をつかさどる職場風土は崩壊してしまいます。

安全を基礎に技術継承ができる人事・賃金制度の実現に向け、下記のとおり申し入れを行いました。

譲れない 14 項目を再度申し入れ!

【主な申し入れ項目】

- 職場に過度な競争がなく本来業務に集中できる体制を確立するため、技術継承期間を明確にし、安全風土と技術力が継承できる制度とすること。
- 昇進・昇格に対する本人の意思表示を明確化するため、主任職 3 等級から主幹職 B、B 等級から A 等級、主任職 3 等級から専任職及び B 等級から S 等級への昇進、専任職から主幹職間及び S 等級から H 等級・A 等級間の異動は「出願及び面接」とすること。
- 患者からの安心と信頼性の向上と医療社員のモチベーションを高めるため、医療社員の等級区分表及び職名は、採用国家資格を踏まえた内容に改めること。
- 医療認定資格を有し専門的な業務に従事する社員に対して、医療専任手当 5,000 円を支給すること。
- 満 55 歳以上の社員に対して定期昇給を実施すること。また、実施期日以降満 55 歳以上の社員に対する基本給支給率の経過措置について、満 55 歳以上の社員は 95%、満 57 歳以上の社員は 90% とすること。

他全 14 項目

競争のない職場と

働きがいのある人事賃金制度をつくり出そう!