

## 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交渉実施！ 第2回

第10項 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および職名は、採用国家資格を踏まえて改めること。

**組合** 会社提案の総括職が担う役割は、現行主任が担っている業務と同じということは申11号の交渉で確認済み。名称変更の必要性はない。

**会社** 等級と職制を一致させることが目的。主任の上の職なので会社組織として総括職という名称が適切だが、思いは受け止め検討する。

**主任の重みを受け止め、医療の常識で検討することを確認！**

**組合** 患者さまやお客さまに安心や信頼感を与えるためにも国家資格名を用いるべきだ。質の高い医療を目指しているのだから、国家資格の重みを重視すべきだ！

**会社** 思いは受け止める。国家資格名を呼称できる仕組みや氏名札も認めているが、各機関に任せており、統一が取れていない現実もある。統一したほうがよいという認識は持っており、徹底は検討可能だ。

**職名を国家資格名とすることは継続した議論となったが、氏名札の統一徹底を確認！**

第11項 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。

**組合** 医療認定資格者が求めているのは、会社の理解と評価、活動に見合った賃金だ！職場で必要な認定資格も様々あり一律加算なども検討してその努力に答えるべきだ！

**会社** チーム作りなどで活躍できる場を整備している。資格の有無だけでなく取得の過程や勤務状況のみを人事考課に反映させている。会社として必要な資格は必要な支援は行っていく。

**考課だけではなく目に見える評価を求めている！必要な資格については会社が支援していくことを確認！**

第12項 法改正に基づく修業年限6年の薬剤師の初任給を198,600円に改めること。

**組合** 国家公務員は6年卒を3.5年の就業加算でJR東日本は1.5年の加算だけだ！これは国家資格に対する評価の差で、医療職に対する会社評価が低いことの現れだ！

**会社** 賃金の考え方は会社によって作りの違いがある。就学と就業を区別したい。初任給だけでなく初任給調整手当や期末手当等を見ても魅力がないとはいえない。

**国家資格の修業年限延長に対する会社の考えは間違っている！法改正の意味を検討すべきだ！**

**組合** 薬剤師の短縮制度だけでなく、中途採用者の短縮制度も労使で一致していない。実務経験も含めて医療職に対する評価を改めて欲しい！

**会社** D等級への昇進は普通に仕事をしていれば合格する審査になっている。福利厚生面など遜色ないが、思いを受け止め昇進のあり方については検討していく。

**継続した議論を確認！** その3へ