

申3号 「人事・賃金制度の改正に関する解明交渉」その2

第4項 等級毎に基本給範囲を設定した根拠を明らかにすること。

組 合
<ul style="list-style-type: none"> ・職務遂行能力とはどのようなことか。 ・基本給範囲の上限を設けたことはなぜか。

会 社
<ul style="list-style-type: none"> ・職務遂行能力に応じて賃金を支払うことを基本的な考えとしている。駅での実務能力である。 ・定期昇給を含めて一定の範囲を設ける。

第5項 毎年の定期昇給に在級年数を超えた場合は昇給額を半額とする根拠を明らかにすること。

組 合
<ul style="list-style-type: none"> ・定期昇給に在級年数を設けたのはなぜか。 ・在級年数を超えた場合は、なぜ半額とするのか。

会 社
<ul style="list-style-type: none"> ・一般職の各等級の在級年数の基本は8年と考えている。 ・実務の能力の対価として賃金を支払う。長期間在籍することで能力の伸び率が減ってくるので半額にする。

第6項 基本給に調整手当を組み込む根拠を明らかにすること。

組 合
<ul style="list-style-type: none"> ・基本給に調整手当を組み込む根拠はなにか。

会 社
<ul style="list-style-type: none"> ・等級毎に基本給範囲を定めたことから、現行の調整手当を基本給に組み込むこととした。

第7項 中途採用の調整手当として、「年齢や経験を考慮して算定した額」として設定する額の基準を明らかにすること。また、現在在籍している中途採用者に対して、どのように措置するのか明らかにすること。

組 合
<ul style="list-style-type: none"> ・年齢や経験を考慮して算定した額の基準表などはあるのか。

会 社
<p>中途採用社員に適用する調整手当は、個々の年齢や経験を踏まえ個別に決定することとなる。また、在籍する中途採用社員に対しては、新制度より適用する給与水準を踏まえて個別に決定することとなる。</p>

第8項 役職手当の設置の根拠を明らかにすること。

組 合
<ul style="list-style-type: none"> ・リーダー職手当、管理職手当の設置する根拠は何か。

会 社
<ul style="list-style-type: none"> ・役職手当は、人材育成をはじめとする職場の重要な課題解決のため様々な役割を担うリーダー職以上の社員に対し、役職に応じた対価として設定することとしている。

第9項 ベースアップ時の算定基準はどのように行うのか明らかにすること。

組 合
<ul style="list-style-type: none"> ・17春闘と同様に一律定額で支給する方法を行うのか。

会 社
<ul style="list-style-type: none"> ・各等級の基本給額を変更することとなる。