

申4号「人事・賃金制度の改正に関する解明交渉」 第2次解明を行う！【その2】

③ 一般職が等級毎の役割を実現するための、マネージメントとしての役割を明らかにすること。また、業務遂行能力を向上するための社員教育・訓練を具体的に明らかにすること

(回答) 社内通信研修の受講をはじめ自己啓発の意欲を図るとともに、職場のOJTや各種勉強会のほか、支店、本社、営業研修センター等において安全・運行・営業実務・サービス等の各種研修を通じた人材育成を計画的に行っている。

(組合) 役割を達成するために、マネージメントとして具体的に何をするのか。

(会社) 自己啓発の意欲、その他勉強会で力をつけるようにマネージメントしている。

(組合) 東京支店、千葉支店で行った休日出勤を意欲する研修・教育内容についての見解を明らかにすること。

(会社) 研修の中の特別講義。全社員にやっているわけではない。資料しか見ていないため、講義内容の詳細まで把握していないが、コストダウンの考え方について述べたものであり考え方は間違っていない。

**特別講義でコストダウンのために
休日出勤を意欲する会社は認められない！**

④ 昇給額の在級年数を超えた場合は、定期昇給を半額にする社員に対して、モチベーションを上げるためにどのようにするのか

(回答) 社員一人ひとりが仕事を通じて成長していけるよう取り組んでいく考えである。

(組合) 在級年数を超える社員を生み出すことに対する見解を明らかにすること。

(会社) 会社としては想定していない。

(組合) 在級年数を超える社員に対して、具体的な教育を明らかにすること。

(会社) 社員の欠けているところをトレースして教育していく。人材育成をしっかりしていく。

会社として想定していないのであれば制度は必要ない！

解明交渉の内容に踏まえ、全組合員で議論を深めよう！