



申9号 『「変革2027」の実現に資する就業規則等の改正について』に関する

解明申し入れ 団体交渉を行う ①

1. 「変革 2027」の実現に資する就業規則等の改正の提案に至るまでの経緯と、会社としての考え方を明らかにすること。

【組合】改正に至った会社の問題意識、「変革 2027」の実現に向けた社員一人ひとりの意欲やチャレンジ、社員の成長の後押しとは具体的に何か。

【会社】構造改革を着実に進展させていくなか、世の中の変化のスピード感に会社としてフィットしていくために取り組みを行っていくこと。今の仕事を続けていけばいいということではなく、世の中の変化への対応が必要。効率的で生産性向上をめざしていく。人材育成、技術継承を着実に取り組んできた。社員の成長を様々な面から後押しする。

【組合】JINJRE(人事給与)システムのセルフ申請など、システム化が働き方に追いついていない、施策のスピードに制度が追いついていないなど、課題があるのではないか。

【会社】システム化、機械化は進めてきている。お客さまの使いやすさ、社員の働きやすさをめざしてきた。世の中の状況、社会のニーズ、変化を踏まえて対応してきた。意見として受け止めるが、世の中の変化にフィットすべく対応していきたい。

2. 期末手当における成績率(増額)の見直しを行う目的を明らかにすること。

3. 期末手当における成績率に3/100、20/100、25/100、30/100 を新たに設定した目的を明らかにすること。

【組合】現行制度においても期末手当に対する成績率があるが、考え方に違いがあるのか。

【会社】人事考課の考え方は変わらない。就業規則第 27 条にある通りである。上期・下期の調査期間の取り組みを公平に厳格に評価していくものである。

【組合】「ミスをしたことを取り戻すために」や「成績率を得るために」等、過度な競争が起きることを懸念するが会社の認識はどうか。

【会社】上期・下期の取り組みを公平、厳格に評価していく。

【組合】特に優秀な社員とは？

【会社】社員の人間の価値評価ではなく、評価期間の勤務成績が優秀な社員。

【組合】3/100や25/100, 30/100を加えた理由は何か。

【会社】様々取り組んでいる中、成長や成果があり、評価の反映をメリハリのあるものにするため。

【組合】評価を管理者が行うが、統括センター化も進み、業務も多く、評価が増えて負担になってはならない。

【会社】半期に1度の面談は一人の管理者が行うが、日ごろの管理者とのコミュニケーション、管理者同士でのコミュニケーションで弊害はない。人事考課自体に変更はないので、管理者の業務自体変更はない。

【組合】公平に評価できる体制をどのようにつくっていくのか。

【会社】マニュアルの整備、複数の目、客観性、公平性を保って厳格に取り組んでいきたい。

【組合】 **人(管理者)が評価するため、公平感に対する問題意識がある。また、「変革 2027」は成績率が適用されたから実現するものではないという問題意識もある。引き続き議論をしていく。**



②へ続く