

申9号 安全を確保し働きがいのある
人事・賃金制度の実現を求める申し入れ交渉実施!



12・2大集会で結集した組合員の声を会社にぶつけて議論!

〈第20項〉技術職への発令について (交渉のポイントP1~P3参照)

組合

統務職は曖昧だ。組合案は主任3等級と技術職で役割が明確になっている!

会社

組合案では指揮命令系統が崩れる。主務3等級と技術職のどちらが人材育成を担うのか。統務職は人材育成の職責を担う。

統務職は管理者の補助・補佐で人事評定の材料集めをする。あら探しをすれば、職場の信頼関係は築けない。

「役割手当」=「人事考課の材料集め」ではない。統務職は、社員のあら探しをするのではなく、積極的に人材育成や職場の課題解決をするための職制だ。

職場に根ざして何でも言い合える風土の中で技術継承する体制を作るべき!それが組合案だ!!

〈第22項〉昇進試験の在級年数短縮の限定について (交渉のポイントP4参照)

組合

技術継承期間中に、競争を煽る通教の短縮は不要だ。更なる1年短縮も不要だ!

会社

通教は日常無理のない自己啓発であり、短縮制度自体、今もある制度だ。競争を煽るものとは考えておらず、問題はない。

見えない人事考課や業務が身につかない短縮制度であれば認められない!

〈第23・24項〉昇進試験結果のフォローについて (交渉のポイントP5参照)

組合

きめ細かくフォローすべき。試験合否のラインは?作文も踏み込んで返すべきだ!

会社

科目毎に伝えており、さらに細分化はできない。試験は偏差値なので点数ラインはない。作文の添削・指導の声は受けとめる。

合否判定だけで内容的には伝わっていない。社員に不安のない返し方をすべきだ!