

人事・賃金制度に対する再申入れの団体交渉

7月6日、申第18号「人事・賃金制度等に対する再申しれ」の団体交渉を開催した。

◎移行提案において、嘱託再雇用社員の基本給見直しの提案を受けたが、全ての社員に等しく増額されるべき。嘱託再雇用社員のみ増額とした理由を明らかにされたい。

会)取り巻く環境等(高齢者雇用継続給付金)を踏まえ総合的に勘案したものである。

組)若い社員の離職者は後を絶たない。基本給の更なる引上げが必要である。

◎都市手当、扶養手当(配偶者分)について、これまで通りとされたい。また、乗務旅費については、変わる手当てを新設されたい。

会)計画どおり実施したい。

組)40代50代にとっては、2024年以降数年後には、実質収入がマイナスになる場合がある。これまで通りの支給を強く求める。

◎就業エリア限定制度については、エリアを北九州地区、博多地区、佐賀地区に分割されたい。更に、職場・職種を限定できるようにされたい。

会)計画どおり実施したい。分けることにより不合理な場合が発生する。

組)エリアが広いため、制度を選択するのが不安である。

◎就業エリア限定について減額を無くされたい。

会)転勤の発生がある状況で、エリア限定社員は減額としたい。

組)やむを得ない状況でのエリア限定に対して減額とは厳しい。

◎人事評価について、明確な評価基準を明らかにされたい。また、昇進試験について合格基準を明らかにされたい。

会)人事評価においては、新たな「期待される社員像」を社員通知する。昇進は、社員としての自覚、勤務意欲、執務態度、知識、技能、適格性、試験成績等の人事評価に基づき、公正に判断する。

人事評価については、フィードバック面談にて評価を出す。試験不合格者には、不合格理由を明らかにする。