

第371回団体交渉 内勤ダイジェスト

日時 2015年4月10日（金） 15:00～17:00

場所 神谷町ビル9階

1. 春闘

（組合）2014年10月1日以降グレード変更者について対象外とした理由を聞きたい。

（会社）グレード変更で昇格した方は、新しい報酬に一定反映されている。昇格しなかった方からみると、2度上がるのはフェアではないと感じると思う。

（組合）降格の方はどうなのか。結果として下がったかもしれないが、その期間は頑張ってきた。上がる方にはこれから貰えるからという説明はあるが、下がる方はこれから下がる。これまでに頑張った分の上乗せは必要だ。

G J G制度 賃金昇降と上司による説明義務

（会社）グレードが同じで賃金が上がることはあるが、グレードが同じで賃金が下がることは原則として無い。

グレード変更の理由は様々だが、そのあたりも勘案して決定している。当人にも判るはずだし、判らなければ、まずは上司に聞いて欲しい。上司には説明義務があり「知らない」では済まされない。勿論、上司が判らないのであれば会社が説明する。上司に責任を押し付けているのではなく、まず上司が説明する制度だという話をしている。

G J G制度 評価の決定方法

（組合）S T I ターゲットの値と、ベースサラリーの配分は、各自異なるのか。

（会社）違うかもしれないし、同じかもしれないが、自由に決めているのではない。決め方が不合理であれば納得いただけないだろう。

評価について、皆が納得できているのかと云えば、それはなかなか難しい。はっきりしていることは、評価は、会社がきっちりとしたプロセスを経て決定したものであり、ちゃんと説明しなくてはならないものということだ。

個別具体的案件があれば、提示して欲しい。そうでなければ、原則論でのお答えとなる。

（組合）配分やプロセスなどを含め、もう少し内容を明らかに出来ないのか。会社の裁量部分がブラックボックス化していて、結論しか見えない。

（会社）公表の可否は、ガイドラインに基づく会社判断なので、ご理解いただきたい。ブラックボックスという表現があったが、メチャクチャなことをやっているわけではない。会社はちゃんとやっているので、社員の皆さんにはご理解いただきたい。公表しないことに他意はない。

（組合）フェアにやっているという言葉が素直に受け取ればそうなのかもしれないが、ルールを知っている側と、知らされない側から見える「見え方」は違う。

（会社）フェアに対する疑義は、説明を繰り返すことによりクリアできると考える。問題があれば、その都度質問して欲しい。会社もそれに対してしっかり答えていく。

G J G制度 期待したパフォーマンス

（組合）ルールブックが公表されない中で、（柔道に例えれば）ある時は一本、ある時は反則と言われているという感じだ。ルールブックを見て、何が有効で、何が反則か判っていれば、結果的に一本を取れずとも、「有効」に向かっていき易いのではないか。

具体的には、「期待したパフォーマンスに達していない」という評価があるが、「期待するパフォーマンス」が明示されていないという点を指摘したい。

（会社）「ルール」は一定示している。期待値については、上司とのフィードバックの中で合意をしていくものだ。

（組合）上司のコミュニケーション能力もある。その辺りは、非常に曖昧だと感じる。

G J G制度 グレード内での報酬等級

（組合）各グレード内に、細分化した等級的なものなどはあるのか。

（会社）等級的なものは無い。各グレードのレンジ内での報酬変動は、今年について云えば0%からプラスしかない（マイナスは無い）。標準値は明らかにできないが、G J G制度における標準値に近づくようにしている。

G J G制度 報酬決定の明確化

（組合）ルールは公表されるべきだ。そもそも労働契約として成立しないのではないか。

（会社）各人への決定通知の範囲以上の公表は出来ない。他の社員についても明らかに出来ない。

上司の役割は、決まったことを伝えるだけではない。これからも働いてもらうために、今後を含めた説明が必要となる。

（組合）賃金は仕事の対価だ。将来的なビジョンも大切だが、社員の多くは、賃金で生活している。他に収入があれば、評価など気にせず夢に向かって邁進できるかもしれないが、日々の生活を考えると、ベースとなる賃金ルールがある程度はつきりしていない中で、「来年頑張ろうね」と言われて納得できると思うのか。

（会社）組合と会社の理屈は一致しない。会社は、ペイフォーパフォーマンスだ。「成果に対する処遇を全くしていないか」といえばそうでは無い。「全員が昇給していない」わけでも無い。成果が上がらなければ、次は頑張ろうとなる。パフォーマンスを挙げていただくことが大前提で、そこは動かない。今後ますますその方向性は強まると思う。

制度について、現在以上の公表はしない。評価については、ルールに則り確信を持って行っている。法的問題は無いという認識だ。

2. 富士支部組合員に対する回答書

（組合）当該組合員のグレードと報酬変更の申し入れに対して、会社は、本年3月16日付（人第15-113号）で、要旨次の回答をした。

1. ジョブグレード通知の変更はしない。
2. 通知による変更日を、通知書作成日の12月1日ではなく、受領日である12月19日とし、当該日までの報酬差額を2015年3月給与にて精算する。

3. 全ての従業員の人事制度は、現行G J Gで運用する。

2の精算については、当然のことであり、遅きに失した感があるが、会社の対応を一定評価する。しかし、1及び、3の回答は、全く評価できない。

グレード変更がある時には、①事前に上長から説明が必要であること、②今回の通知内容は引き下げであること、③引き下げの理由が本人に一切伝えられていないことなどから、本人も組合も、本件通知を受け入れることは出来ない。

G J G制度について、富士支部は同意をしていない。同意をしていない制度による不利益変更は、本人も組合も受け入れられない。回答の再検討を求める。

(会社) グレード決定は、会社の機関決定を経たものであり、変更する気はない。賃金については、組合の指摘を受け、通知の遅れが確認できたので、その部分については支払った。

引き下げの理由を聞いていないというが、人事異動の後、説明を受けるまでに休んでしまっているのではないか。異動後の職務内容については必要であれば確認する。グレード決定は職務変更に伴うもので、不明点があれば回答する。

(組合) 異動前に説明が必要だ。異動後も2週間程度就労しているが、その間、新しい上長からもグレードの引き下げについての説明は一切無かった。労働の対価としての賃金という観点から、説明の無いまま、就労後に賃金を一方的に引き下げることは認められない。

グレード決定まで踏み込まないが、当該組合員は、変更後のグレードの報酬レンジ内であるにも拘わらず報酬も引き下げられている。変更前、変更後共に、報酬レンジの上限値でも下限値でもない。グレード変更と報酬は必ずしも連動するものではないと回答を受けている。

(組合) 健康管理室の廃止に伴い、後任の機関からの連絡が無い。今後、診断書の提出や、復職に向けた面談などもあるので、速やかな連絡を願いたい。

また、無給休職に関する通知が届いている。就業規則27条6項には「全て通算する」となっているが、業務が主な原因での休職で、スポーツなどで骨折を繰り返しているわけではない。規定はあろうが、「全て」というのは酷に過ぎるという本人の思いを伝えておく。

(会社) 健康管理室の後任については確認する。本人の思いは聞いておく。

以上