



申
2
号

「仕事と育児の両立支援等のさらなる推進について」 に関する解明申し入れ 団体交渉を行う！（その2）

管理手当等の見直しについて

●「融合と連携に伴う働き方の多様化」は全社員が担い、進めている。管理者等に着目する理由とは何か。**全ての施策を全社員が担っているのに納得感を見いだせない！**

■社員が安心して働いていただいて、会社の持続的成長を実現し、好循環によって社員家族の幸福が実現されていく。全社員が担っていることに感謝する。今回は**管理者等の処遇改善、職責を踏まえた中で管理者に着目した。管理手当等の性質は変わるものではない。**

●「融合と連携に伴う働き方の多様化」を全社員が担っていることは共通の認識だが、管理者の職責の重さはどう変化したのか。

■**職務上の責任が職責**だ。一つひとつ切り取って言えるものではないが、敢えて言えば、人材育成や、融合と連携によって他箇所との調整や連携、社員のフォローなどを**総合的に勘案**した。

●管理手当等と扶養手当は手当の性質が違うので、同列に比較する理由とは何か。

■**管理手当等は賃金制度上のバランスをとりながら処遇改善をしていき、均衡を図っていく。**

●扶養手当の見直しよりも管理手当等に重点が置かれているのではないかという声がある。

■**原資に限りもある中、様々な声を受け止めながら最大限できる範囲で提案**している

別居手当の支給範囲の拡大について

★担務変更等によって働き方が変化した場合、全職場・全社員が別居手当支給の対象となる。入寮する要件が別居手当支給条件と同様になる。

例えば…当直で泊り勤務をしていたが、日勤に担務が変更となったことから、自宅から通勤するのではなく別居の場合、別居手当が支給される。入寮することができる。

★統括センター、営業統括センター内での担務変更によって、今までの勤務箇所より自宅から遠い勤務箇所となった場合に別居手当の支給対象であれば、別居手当の申請をすることができる。



現在の入寮率は、社員数、採用数が減少していることから減少傾向ではある。

★35歳以上の独身者が異動等により一時的に入寮する場合の寮費等は入寮した社員が負担する。

組合の主張

仕事と育児の両立支援と別居は相反するところもある。決して別居ありきではない。手当についてシンプルで分かりやすさと言う一方、追給や戻入が現在も発生している。手当の見直しや支給範囲拡大での課題、弊害が生じてくるのではないかと？

組合員とともに納得感ある制度の実現をめざそう！