

## 「管理手当等の見直し」について考えよう！ 見直し提案に対する解明交渉を行う

4月6日に提案を受けた「管理手当等の見直し」は、基準内賃金に含まれる手当の見直しであることから、割増賃金や期末手当などの賃金に大きく作用し、私たちの賃金に短期的にも長期的にも大きく関わってきます。

また、管理手当等を見直す目的や今日までの成果と課題、そして見直し後に求められる期待や課題などを明らかにさせることを通じて、全社員が納得したうえで課せられた職務を遂行することが不可欠だと考えます。

そのような認識から、本部は申第8号『「管理手当等の見直しについて」に関する申し入れ（解明）』を提出し、5月8日に団体交渉を開催しました。

### さらに疑問が深まる回答に終始

経営側はすべての項目に共通する回答として「世代交代がピークを迎えている現在、人材育成や技術継承などの職場の諸課題に対応する主務職及びT等級以上の職責の重さを賃金に反映する必要があることから、管理手当等を見直す」としています。

しかし、議論を進めていくと目的と回答に矛盾が生じるだけでなく、さらに疑問が深まります。



●「世代交代のピーク」が終わった段階で、手当の増額分をもとに戻すのか？

経営側→戻す考えはない。

●経営側が考える「人材育成」「技術継承」とは何か？

経営側→業務知識や社会人としての基礎などがあるが、一口に申し上げられない。広い概念で考えている。

●主務職以上と主務職以下とでは「賃金」の格差が、さらに広がるのではないのか？

経営側→「差」が広がることは事実だが「格差」ではない。

●「人材育成」や「技術継承」は全社員で取り組むべき課題ではないのか？

経営側→その通りであるが、世代交代のピークを迎えている現在、人材育成や技術継承などの職場の諸課題に対応する主務職及びT等級以上の職責の重さを賃金に反映する必要がある。

私たちの問いに対して、経営側は「世代交代がピークを迎えている現在…」と、終始同じ回答を繰り返しています。これらの回答や姿勢からは、この間経営側が述べてきた「公平性、納得性、分かりやすさ」という考え方は見当たりません。