

## =メンバーズ VOICE 主な意見=



### <賃金要求>

- 月給制のベースアップ額 ¥5,000 円は嬉しいです、要求が通るように頑張ってください。
- 採用賃金について、社員ステージ C とメイト社員それぞれに採用賃金があるが、メイト社員で入社した者からみれば、経験・スキルが高いわけでもなく、新卒というだけで社員ステージ C から入社するケースもあるようにみえることに不公平感を抱くもの者もいる。
  - ➡ 組合：現状はメイト社員入社とはなっているが、将来的に社員ステージ C からの入社可能性があるとするならば、社員ステージ C としての採用賃金要求は残しておくべきと考える。  
むしろ、社員ステージ C とメイト社員の期待役割について実態運用などを考慮すると、統合する考え方もあるが、経費面の観点から現状では難しいとは思いますが・・・  
また、今回社員ステージ C とメイト社員の期待役割を整理したことと合わせて、今後評価シートの内容を見直す方向で検討していきたい。

### <労使通年協議事項>

- ステージ C メイト社員 人事制度改定について
  - ・ 個人成果給が分離される賃金体系は、個人の評価が明確になり良いと思う。
  - ・ 役割給の決め方に明確さが薄い感じがする。
  - ・ グレード進級については、どのような面談内容なのか？  
本給移行方法について教えて欲しい。
- ➡ 組合：移行時には、会社から丁寧な説明が必要である旨、共有化しておきます。

### ● 評価シートについて

- ・ 具体的な内容を記入することは面倒には感じるが必要な事だと思う。
- ・ 評価シート、書けなくて苦労している。
- ・ PC 業務（e-ラーニング等）や受付業務の仕事など、技術作業以外の業務がやりにくい環境がある。  
チームリーダーからの指示においては、日々の売上を優先し、数字のコトばかりを言われるが、それ以外の必要な業務もあるわけで、「空いた時間にやれ」では困ってしまう。

### ● 働き方について

- ・ 今回、休日数が 1 日増になる中、労働条件としては「年間休日数 120 日以上」を求める声が社会的には多いことを再認識した。
- ・ 新年度スタート時期（4 月、5 月）は、人事異動や新入者、催事業務など、組織運営において多忙となり、長時間労働に結びつきやすくなることから、労働時間管理の徹底は重要だと思う。