

【別紙】

「一般従業員及びパートナー社員の処遇制度の見直し」提案

「会社提示資料」と社長メッセージから抜粋	
導入の背景	<p>「定年延長、中途入社者や共働き世代の増加等により人財が多様化している。」</p> <p>「新型コロナウイルスによるダメージは避けられない情勢です。・・・このまま何も手を打たなければ、今年度以降数年にわたり当社業績は大きく低迷する可能性があります。」<sup>*7</sup></p>
現行処遇制度の問題意識	<p>「現行制度は年齢だけをもって賃金が上下する要素があり・・・労組の主張する課題認識とも合致するが、賃金制度上年齢要素を組み込むことは適切ではないと会社も考えており、若年層、あるいは高齢層で能力の高い者についても適切な処遇に繋がるため、この度の提案に至ったものである。」</p> <p>「まずは徹底的に今年度の収益・資金改善を行います。そのため・・・人員の増加を抑制することによる総労務費の圧縮など、さまざまな角度からコスト・キャッシュアウト双方の圧縮に取り組みます。」<sup>*7</sup></p>
目的、ねらい	<p>「『多様な人財が能力を最大限発揮し、付加価値の高い成果を上げられる人事処遇制度』を目指し・・・年齢、入社経緯等に基づく年功的要素を廃止し、能力と役割に応じた処遇へシフトする。・・・評価制度を改正し、前向きな挑戦を促進するとともに、従業員の成長意欲・達成意欲を図る。」</p> <p>「現在の LS 手当は、生計費見合いとして年齢に応じた定額を支給しているが、職務や能力に関係なく賃金が上下する点において、新制度の改正方針にそぐわない。」</p> <p>「自ら苦勞してでも会社を変えることに必死になって取り組める人事制度や、給与体系も整備していき、頑張る人を人事面でも、報酬面でも評価し、応援できるようにします。」<sup>*7</sup></p>
具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 廃止するもの：LS 手当（職能給基本額と習熟加算等に組み替え）、58 歳減額・エルダー減額、エルダー階層</li> <li>・ E 系列と R 系列を再編し、新たに V 系列（事務技術職）を新設。V3 には期待役割加算を新設。系列転換：S 系列・G 系列・A 系列の従業員が希望し、会社が認めた場合は V 系列へ転換できる。移行：R2・E5→V3、R1・E4・E3→V2、E1・E2→V1</li> <li>・ G 系列専任職群とパートナー社員を再編し、新たに A 系列（アソシエイト職）を新設。系列転換：V 系列の従業員が希望し、会社が認めた場合は A 系列に転換する。移行：G4～G7→A3、G2・G3→A2、G1・パートナー社員→A1</li> <li>・ 生産職に手当の新設：S3 職責加算（係長）14,000 円、G4～S1 作業管理手当 4,000 円。</li> <li>・ 人事考課制度の改正：現行の相対評価から所属長の絶対評価とする、自己評価・フィードバックを実施する等の見直しを行う</li> <li>・ 各系列の最低職能給基本額：V1 238,900 円、A1 170,000 円、G1 170,000 円</li> <li>・ 制度移行時：組替時調整給で現行基準賃金を保障。 組替時調整給の解消—1 年目 100%、2 年目 50%、3 年目 0（R 系列は 1 年間だけ）</li> <li>・ 習熟加算累積額の圧縮：同一職能資格が 15 年以上を経過した場合、毎年 80%に圧縮（S3、A3 は適用外）。年数の扱いは新制度移行前から算定。</li> <li>・ 実施期日：2021 年 4 月 1 日</li> </ul>

\*7：6 月 25 日の社長メッセージから抜粋。それ以外は「会社提示資料」から抜粋。