

人事制度の修正についての交渉

本部は、4月28日(月)、交渉をしました。以下、報告します。

1. 人事制度修正について、改めて会社の考えを明らかにされたい。

(回答) 高年齢者雇用安定法の改正により、企業に対し65歳までの雇用義務が課せられている中で、2023年度からは公務員の定年年齢が段階的に引き上げられた。この流れを受け、民間企業においても2031年以降に65歳定年が法制化される見通しとなる。また、2025年度からは高年齢雇用継続給付金の給付額が縮小するなど、61歳以降の社員の生活保障の観点からも、定年年齢延長を早期に実施したい。これに加え、プロフェッショナル職群では昇格昇級に長い期間を要しており、社員のモチベーションの低下がみられるとの声があがっていることを受け、上位等級までの距離を刻み、目標を明確化することで、等級基準に定義される役割を発揮している社員が早く上位等級に上げられる制度へ変えるとともに、昇給の仕組みを見直し、社員の昇職意識のさらなる向上を図る

組合・65歳まで安心して働ける職場環境を早急に整備してほしいとこと、プロフェッショナル郡から不満・不信の声が多くあることを、これまで強く訴えてきた。今回の修正は、その中身を部分的に改正しているが、納得できないことも多くもあり、以後、議論していきたい。

2. 新制度導入時期は、いつを予定しているのか明らかにされたい。

(回答) 実施日については2025年7月1日とする。

組合・提案時期が遅すぎる。これでは十分な議論が出来ない。2019年度に新人事制度を導入したが、その際も2019年4月1日導入ありきで交渉を進められた経緯がある。人事制度修正と言っても十分な議論は必要である。

会社・指摘は真摯に受け止める。退職年齢を65歳まで引き上げることにより、「退職金の計算をどのようにするか」「等級制度等をどのようにするか」等々、社内ではいろいろな議論があり、このタイミングになってしまった。7月1日に導入したいのは、1項でも述べたが、生活保障の観点からでもある。

組合・該当する社員への説明も含めれば、このタイミングでの提案はあまりにも遅すぎる。この修正の中身ありきで進むことに不満不信の声がある。今後においても制度修正等があると思うが、同じことがないようにお願いしたい。

会社・真摯に受け止めていきたい。

3. 定年年齢を段階的に延長する理由を明らかにされたい。

(回答) 1年に1歳ずつ定年を延長した場合、定年を延長した年に満60歳に達する日の属する年度の翌年度7月末日を迎える社員が、実質満65歳に達する日の属する年度の翌年度7月末日まで定年が延長されることになることから、前年度との均衡を考慮し2年に1歳ずつ延長させる。

組合・1年ずつ引き上げると、何か不都合が生じるのか。

会社・公務員の制度改正を参考にした。また、1年ずつ引き上げると、1歳違いで賃金面に大きな格差が生じ不平等にもなってしまう。また、原資の問題もあり、一気に引き上げると会社の体力的にも厳しい面がある。

組合・原資はどのくらいなのか。

会社・2033年度以降、毎年5億ぐらい必要という見通しである。2033年までは、対象者が少ないため、それほど大きな負担増にはならない。2033年以降は、単年で見れば5億増だが、毎年積み重なっていくため、大きな負担になっていく。

4. 生年月日が1968/4/2以降の社員は、満65歳に達する日の属する年度の翌年度の7月末まで基本給は下がらない理解でよいか（処分等は別として）。

（回答）理解の通りである。

組合・了解した。

5. 新制度において、基本給表を改定した理由を詳しく説明されたい。

（回答）エキスパート職群、およびプランナー職群の基準額を下げた理由についてはこれらの職群は同一等級に滞留することを前提としておらず、早期に経験を積み管理者となることを前提としていることから、基準額への到達を想定していない。また、基準額を下げることで、昇職への意欲向上を図ることを目的としている。併せて、新たな等級を追加したことにより、基本給も追加している。

組合・基準額が下がった者から不満の声が多くでてきている。会社はスキルを上げるために職群転換を進めているが、これでは逆効果ではないか。

会社・エキスパート・プランナー職群に留まってもらう制度設計としていない。その上のマネジメントを目指して欲しい。

組合・言い方を変えれば、エキスパート・プランナー職群で留まり、そこから上を目指さない者が多いということか。

会社・そこに留まることなく上を目指してほしいということである。

組合・昇給や昇格試験を受験しても、なかなか合格しない者もいる。会社の組織体制として、むやみに合格させることは不合理であるが、基準額を設けることが社員のやる気を阻害し、会社が目指す「意欲向上」が図れないと思うが。

会社・今回の修正で、プロフェッショナル職群は下げていない。エキスパート・プランナー職群は、その上のマネジメントを目指し欲しい。

組合・今回の修正は、不利益変更にあたらぬか。

会社・生涯賃金は上がっているため、全体的に見て不利益変更にはあたらぬ。

組合・プロフェッショナル職群R2は、移行措置でI1に昇級するが、レギュラーとインストラクターでは、会社が求める役割が違ってくるため、基準額を上げるべきではないか。

会社・現制度では、求めるものがプロフェッショナルR1とR2が同じであり、プロフェッショナル職群R2の基準額が高すぎたという考えである。

組合・新制度において、プロフェッショナル職群R2「301600円」はどのように算出したのか。

会社・資料5ページを参照し、新制度において、R1の者がI1に上がるまでに、24ポイント要する。I1の「330900円」からR1の「280600円」を引くと、50300円となり、R2に上がるための10ポイントを24ポイントから引いて、50300円×24分の10を計算すると「20958円」となり、R1の基準額280600円を足すと、「301558円」となり、百の位を切り上げて「301600円」とした。

組合・新人事制度導入時から要望しているが、社員のやる気を阻害する基準額設定を撤廃されたい。

会社・65歳まで賃金カーブを上げていき、生涯賃金を上げるためには、基準額を設けることが必要となってくる。

組合・基準額を設けることに不満・不信の声が多くあることを認識してほしい。会社として、離職を抑えるため「魅力ある会社を構築していく」発信しているが、これでは離職が進むのではないかと危惧している。

会社・65歳までの賃金を見て判断してほしい。

6. 新制度において、昇給額表を改定した理由を詳しく説明されたい。

(回答) 今回の制度修正では、61歳以降の賃金は定年前と同じ制度の適用を受け、生涯賃金は現在在籍する社員も今後入社する社員も現行賃金よりも増加する。この実現のために基準額到達後の昇給額を1割とする改定を実施した。

組合・基準額到達後の昇給額が、「昇給額表の10分の1の金額とする」とあるが、これでは士気が上がらない。再考することを強く言いたい。

会社・「65歳までの賃金をどのように考えるか」「賃金カーブをどのようにするか」「60歳からの賃金をどのようにするか」等々を、社内で議論した結果、65歳まで上がり続ける賃金カーブがベストという結論となった。その中で、どのような賃金カーブを描くのか、原資や会社の体力を含めてシミュレーションした結果、この数字に至った。

組合・5項でも議論したが、この中身では離職が進む。会社の体力論もあるが、基準額を撤廃するか、金額を大幅に引き上げてほしい。会社は65歳までの賃金を見て考えてほしいと言うが、日々の生活をどうやってやり繰りするか考えており、特に若い社員が退職までの長い期間を見るのは厳しい部分がある。

会社・生涯年収で見れば、大きく上がることを理解して頂きたい。昇級昇格ポイントも見直しており、現制度のR1から新制度R2に昇級した者は、昇給額が500円上がっている。特異な例は別として、新入社員から順調に各年度A評価をもらい、R2まで昇級したと仮定した場合、46歳まで基準額には当たらないシミュレーションとなっている。I等級試験については個人的なことを考慮しても、若い人は現制度より生涯賃金は上がる設定となっている。

組合・若い人は、今の生活をどう楽しむかを重要視しており、40代～50代は子供の教育費等が一番かかる時期でもある。頑張って働いても、昇給表額の10分の1しか昇給しなければ士気は上がらず、離職は進む。何度も言うが、再考を強く求めたい。

会社・主張は理解するが、会社とすれば、退職するまでの賃金を見てほしい。

組合・他の企業と比べれば基本給は低額であり、基準額撤廃や変更を強く求め、昇給額についても、再考を強く求める。

7. マネジメント職群の制度についてもオープンにされたい。

(回答) 今回の制度修正により変更する部分以外は、現行の制度を踏襲するため、明らかにすることはしない。

組合・エキスパート・プランナー職群はマネジメントを目指して欲しいと会社は言ったが、そうであれば、マネジメントの賃金体系もオープンにするべきではないか。

会社・これまでも示してきていない。

組合・今回の修正で明らかにすること考えないか。

会社・考えはない。

組合・今後もオープンにすることを求めている。

8. 現制度では、本人希望による職群転換に年齢制限があるため、これを撤廃されたい。

(回答) 今回の制度修正により変更する部分以外は、現行の制度を踏襲するため、年齢制限の撤廃を行う考えはない。

- 組合・退職年齢を引き上げたため、年齢制限も見直すべきと思うが。
- 会社・今回の修正では見直す考えはない。
- 組合・退職年齢を65歳に引き上げられたのだから、年齢制限を「45歳未満⇒50歳未満」「40歳未満⇒45歳未満」に引き上げて良いと思うが。
- 会社・役割を回すことを考えた場合、それほど大きな変化はないと考えている。
- 組合・社員のやる気を出すためにも、年齢制限は撤廃もしくは引き上げをされたい。
- 会社・主張は受けとめる。
- 組合・会社判断での職群転換は残っているのか。
- 会社・会社判断は残っている。

9. 現制度の在籍等級から新制度への移行について、累積ポイントを保持したまま昇格できるのか明らかにされたい。

(回答) 現行制度から新制度への意向については、現行の等級制度で必要となる評価累積ポイントと、修正後の等級制度で必要となる評価累積ポイントのバランスを考慮し、移行時保有ポイントを付与する。

- 組合・パワーポイントを見ながら説明を受けたが、よく理解出来ない。現制度プロフェッショナル職群R2の者は、新制度ではプロフェッショナル職群I1に移行となるが、仮にこの者が30ポイント保有している場合、保有ポイントはどうなるのか。
I1の受験資格が14ポイント必要なため、30p-14pで、16ポイント残るという理解でよいか。
- 会社・1/2で移行するため、15ポイントとなる。
- 組合・1/2で移行する中身を説明してほしい。
- 会社・現制度、R2からI等級の受験に必要な評価累積ポイントは32ポイントである。
修正後、I1(現行R2)からI2(現行I)の受験に必要な評価累積ポイントは16ポイントとなる。16/32で按分した係数(1/2)を保有評価累積ポイントに乗算し移行させる意図である。修正後は、受験に必要な評価累積ポイントが32P⇒16Pと少なくなり、これまでの保有ポイントをそのまま移行してしまうと、現制度のままであれば受験要件に満たなかった社員と受験要件を満たす社員が、等しく受験できることになってしまい、これまでの累積ポイントが無駄になってしまうことから、按分とした。
- 組合・33や35という奇数ポイント保有の場合はどうなるのか。
- 会社・ $33 \times 1/2 = 16.5$ となり、少数第一位を切り上げとする。
- 組合・分からないことがあり次第、その都度、本社に問い合わせをしていきたい。
- 会社・了解した。

10. 新制度移行後、昇格昇級の筆記・面接試験内容について詳しく説明されたい。また、昇格昇級に年齢制限等の縛りはあるのか明らかにされたい。

(回答) 今回の制度修正により変更する部分以外は、現行の制度を踏襲するため、明らかにする考えはない。昇格昇級に年齢制限はない。

- 組合・了解した。

11. 現制度の在籍等級から新制度への移行の際、プロフェッショナル群及びエキスパート群のR1社員が、R1・R2へ振り分けられるが、その分け方を詳しく説明されたい。

(回答) 2023年度の年度評価反映後の評価累積ポイントが10ポイント以上であればR(2級)へ、9ポイント以下であれば、R(1級)へ移行することを考えている。

- 組合・2024年度の評価が終わっていないため、給与明細に載っている累積ポイントが10ポイント以上あれば、R2に移行できるということか。

会社・その通りである。

組合・受験資格で、R1⇒R2へは直近年度評価2年連続A評価以上とあるが、今回の移行に関しては対象となるのか。

会社・その通りである。

組合・仮に2023年度の評価がBAだった場合、10ポイント以上保有でもR2に移行出来ないということか。

会社・その通りである。

組合・保有しているポイントが14ポイントと仮定した場合、移行の際に10ポイント使用してしまう理解でよいか。

会社・その通りである。

組合・10ポイント使用し、残りの4ポイントは残るのか、それとも相殺されるのか。

会社・2024年度の評価ポイントが2ポイントとすれば、 $14P+2P-10P=6P$ が残る。

組合・9ポイント以下の者は、R1へ移行となるが、9ポイントはそのまま残るのか。

会社・2024年度の評価ポイントが2ポイントとすれば、 $9P+2P=11P$ が残る。

組合・今回の制度修正は、7月1日から導入としているが、2024年度の評価ポイントは、移行の際には使われないという理解でよいか。

会社・先例のとおり、考慮の上で移行する。

12. 新制度において、プロフェッショナル群I等級2級の役割を具体的に説明されたい。

(回答) 職場内の業務に習熟し、率先して業務に取り組み、リーダーとしての言動を有していることに加え、管理者の補佐をしていること。

組合・I等級になったことにより、直ぐに役割を求めるようなことはあるのか。

会社・直ぐに役割を求めるようなことはしない。

組合・組合員がかなり警戒している。

会社・スキルアップのため、上を目指して頑張ってもらいたい。

13. 評価制度において、S・AA・A・BA・B、各々のポイントや、指定通信教育・箇所長推薦ポイントは、現制度のままなのか明らかにされたい。

(回答) 一部変更を検討している。

組合・A評価とS・AA評価では、200円～600円しか違わないが、S・AA評価をもらうには、相当の労力を必要とするため、金額を見直してほしいという声が多くあり、見直しを求められたい。

会社・今回の修正では見直しの考えはない。

組合・指定通信教育ポイントや箇所長ポイントもそのままか。

会社・箇所長ポイントは変らないが、指定通信教育ポイントは新設したR2等級に対応した見直しをする予定である。

14. プロフェッショナルC等級の新設について理由を明らかにされたい。

(回答) 社員のモチベーション向上、キャリアパスの拡大を理由として新設する。

組合・新設理由を教えてください。

会社・今、働いている職場で助役になりたくても、異動等を考慮して、職群転換を諦めている人のために新設した。

組合・累積ポイント18ポイント以上必要という受験資格は、年齢的に考えてもかなりハードルが高い設定と思うが。

会社・そのように認識している。会社としては職群転換で上を目指してほしいことを念頭に置いている。

15. プロフェッショナルC等級とエキスパートC等級間で、職群転換が出来ない理由を明らかにされたい。

(回答) 18歳で入社し、毎年A評価をとり最短で昇職した場合であっても、プロフェッショナル職群の社員がC等級に昇格するのは50歳となり、すでに職群転換の年齢制限にあたることからエキスパート職群への転換は不可となる。最短の標準モデルですら年齢制限に該当することから、実質転換はないものとして職群転換の制度を設けない。C等級へのキャリアパスは、エキスパート職群が原則である。

組合・なぜ、エキスパート職群C等級ら、プロフェッショナル職群C等級へ職群転換出来るような制度にしないのか。

会社・回答にもあるが、実質転換はないものとして職群転換の制度を設けていない。C等級へのキャリアパスは、エキスパート職群が原則である。

16. 新設したプロフェッショナルC等級は他支社への異動はないという理解でよいか。

(回答) 理解の通りである。

組合・了解した。

17. 新設した、プロフェッショナルC等級は、〇〇手当等の手当があるのか明らかにされたい。

(回答) 従来のプロフェッショナル職群に支給される手当と同様である。

組合・職務手当は無いという理解でよいか。

会社・そうである。

18. 新設した、プロフェッショナルC等級の面接試験は、本社・支社、どちらになるのか明らかにされたい。

(回答) 支社である

組合・了解した。

19. エキスパートC等級から、プロフェッショナル群へ職群転換したい場合は、どこの等級になるのか明らかにされたい。

(回答) インストラクター2級に降格したのち、職群転換を行う。

組合・エキスパート職群I2に降格し、そのポジションにそのまま居座ってしまう恐れがあると思うが。

会社・これまで、そのような人はいない。会社としても、そのまま居座るような措置は取らない。

組合・15項でも述べたが、複雑化を防ぐためにも、エキスパート職群C等級⇄プロフェッショナル職群C等級の職群転換出来る制度が良いと思うが。

会社・会社としては考えていない。

20. 退職金ポイントは、65歳まで加算されるという理解でよいか。

(回答) 定年年齢の移行完了後は理解の通りである。

組合・了解した。

21. 退職金の取り扱いについて、1ポイント10,000円としての換算については、これを維持し、今後、社会情勢を見ながら引き上げを検討されたい。

(回答) 今回の制度修正により変更する部分以外は、現行の制度を踏襲する考えである。

組合・了解した。今後、社会情勢を見ながら引き上げを検討されたい。

会社・動向を見て判断していく。

22. 退職金の取り扱いについて、具体的に説明されたい。また、現制度の退職慰労金について、新制度ではどのようなものの中身になるのか明らかにされたい。

(回答) 退職金の支払い時期については、定年年齢が65歳に到達する社員については延長後の定年年齢で受給する。移行期にあたる社員は、現行制度の定年年齢である満60歳に達する日の属する年度の翌年度の7月末日または改正後の定年年齢に達する日の属する年度の翌年度の7月末日のいずれかを選択することができる。

いずれを選択した場合であっても受給する退職金については、退職所得控除の対象となる。退職ポイントの取り扱いについては、移行期にあたる社員は支払い時期を現行制度の定年年齢を選択した場合も、新制度の定年年齢を選択した場合も、1ポイントにつき10,000円として換算する。この場合退職ポイントの積算については、新制度の定年年齢を選択した場合のみとなり、現行制度の定年年齢で退職金を受給した場合には、退職ポイントの積算は行わない。

組合・現制度の退職慰労金はどのようなになるのか。例えば、満63歳に達する日の属する年度の翌年度の7月末日まで例えば、正社員雇用で働き、その後2年間はシニアBコースで働いた場合、どのような計算式となるのか。

会社・定年年齢が65歳まで引き上げられた前提での回答になるが、退職金は退職日まで積み上げられた退職手当算定累積ポイントに退職事由別ポイント単価(自己都合退職)を乗じて得た額となる。シニアBコース2年分は現行と変わらないが、5年間雇用契約を満了した場合の加算分については、見直しが必要と考えている。

組合・退職年齢が65歳まで引き上げられるが、生年月日が1968年4月2日以降の者が63歳の誕生日で退職した場合は、自己都合退職扱いとなり、退職金計算式も自己都合計算式になり減額されるのか。

会社・その通りであるが、勤続30年超の場合は定年退職と同じポイント単価が適用されるため減額はない。

組合・60歳退職でローン返済を考えている者が多くいると思われ懸念材料である。移行により、退職金の計算がよく分からない組合員が出てくると思うが、その都度問い合わせしていきたい。

会社・了解した。

23. 退職年齢が引き上げられることは、現行のシニア社員の働き方においても、変更されるのか明らかにされたい。

(回答) 今回の制度修正により変更する部分以外は、現行の制度を踏襲する考えである。

組合・「現制度を踏襲する考え」とあるが、改めて確認したい。現制度において、シニア社員の働き方が各現場それぞれで決まっているが、退職年齢引き上げにより賃金も上がることで、賃金が上がった者については、正社員の働き方を求めることになるのか。

会社・60歳以上がシニア社員という概念が無くなり、正社員雇用で賃金を支給する者に対しては正社員の働き方を求めることになる。

組合・理解するが、反発も出ることから、現場には丁寧な説明をして頂きたい。

会社・了解した。

24. 今後、65歳以上をシニア社員として雇用していく考えはあるのか明らかにされたい。

(回答) 70歳までの雇用が努力義務になっていることは認識しているが、現時点でシニア制度を変更する考えはない。引き続き、国や世間の動向を注視していく。

組合・了解した。