



発行所 パナソニック デバイス労働組合 長岡京支部  
発行人 南俊幸 編集人 経営政策  
長岡京支部HP <http://www.pidungk.com/> / (最新組合情報をアップしてます！)

号外  
セミコンダクター事業  
構造改革  
職場報告⑦

SC構造改革に  
関するQ&A②

今回の半導体事業の構造改革については、職場会での意見や質問などを踏まえ、労使協議会などでの確認や交渉を引き続き行ってきました。  
1月28日発行のAzalea号外③「SC事業構造改革に関するQ&A①」にて報告している内容に引き続き、現段階での会社回答をお伝えしますので、職場でのご理解をお願いします。

○ 事業運営について

|   | 職場からの質問 Q                                                                                                                                                                                               | 会社からの回答 A                                                                                                                                                             |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | セミコンダクター事業部外への大量異動もふまえた新体制における部門別の人員体制について、現段階での目論見（案）を提示いただきたい。<br>1）セミコンダクター事業部、新会社を含めた人員体制<br>2）PC社人員再配置の規模・配置先・時期<br>3）A.I.S社内人員再配置規模・配置先・時期<br>4）社外出向の規模・出向先・時期<br>5）社外出向の将来的な考え方（社外出向は期間限定の非定常手段） | PSCS社は約3,700名、JV新会社は約2,000名の人員体制を考えております。現行体制より新体制に転籍いただく方以外の従業員につきまして、A.I.S社内外への再配置および、社外出向等いただくことを考えております。                                                          |
| 2 | JV新会社の2014年度事業計画について明確にして頂きたい<br>1）販売金額 2）利益率 3）収支構成<br>4）人員体制 5）組織体制                                                                                                                                   | JV新会社の事業計画および組織体制等については、現在、策定を進めており、明確になり次第、全体集会等で発信いたします。                                                                                                            |
| 3 | JV新会社で2,000名集まらない場合はどうするのか？                                                                                                                                                                             | JV新会社へ転籍いただきたい方については、同意いただけるようにしっかりとご説明させていただきます。                                                                                                                     |
| 4 | 新会社は転籍者で組織化し自立できるように考えて欲しい。1年後には責任者が出向で来るようでは良くない。                                                                                                                                                      | JV新会社については、独立した法人として自立した組織運営を行ってまいります。一方で、人材交流については事業運営上必要に応じて検討するものです。                                                                                               |
| 5 | JV新会社の賃金体系で技能職20%ダウンで現状の固定費がどれだけ圧縮できるのか？                                                                                                                                                                | 固定費の圧縮については人件費以外の項目も含めて検討しております。また、人件費については、給与以外の会社負担分の社会保険料や退職金等も含めた総額人件費で検討したものです。これらの検討を反映させたJV新会社の事業計画等については、改めて発信いたします。                                          |
| 6 | 会社移行のスケジュールが未確定のまま時間ばかりが過ぎている。今後の人生を左右する内容だけに、今後の詳細のスケジュールでも明らかにできないのか？                                                                                                                                 | JV新会社の事業運営は2014年4月からスタートします。よって、JV新会社の事業に従事いただく方は、2014年4月より出向により勤務いただきます。転籍時期については、現在労使協議中ですが、2014年10月（出向期間最大6ヶ月）転籍の方向で進めております。出向にあたっては、3月初旬以降本人内示を行うよう準備しております。      |
| 7 | JV新会社にP.I.D.E.を含まない理由と今後のP.I.D.E.とJVとの契約についてはどうなのか？                                                                                                                                                     | P.I.D.E.につきましては、現在、セミコンダクター事業部以外の受託業務も取り込みながら事業を運営しております。その性質上、半導体分野に拘らず、広く事業展開をしている背景を鑑み、今回のJV新会社に含まないスキームにしております。今後のP.I.D.E.とJVとの契約は、これまで同様に委託・受託（請負）の関係を維持してまいります。 |

|    |                                                                                           |                                                                                                                                   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8  | PTC等の配賦費の扱いはどうなるのか？                                                                       | JV新会社は独立した法人となりますので、パナソニック(株)もしくは新事業会社PSCS(株)からの配賦という考え方はありません。                                                                   |
| 9  | 北陸での材料調達、VE等については関与できなくなるのか？                                                              | 日常オペレーションにおける材料調達・VE・合理化等の取組みはJV新会社が事業活動として取り組むことが基本です。その上で、新事業会社PSCS(株)とJV新会社は、これらの取り組みについて、お互いの強みを最大化させる協力関係をもって競争力強化を目指していきます。 |
| 10 | ファイルサーバにある情報資産の取扱い（分割）はどのようにになりますか？                                                       | 情報資産管理の重要性を鑑み、現在、取扱いを検討しております。                                                                                                    |
| 11 | これまで工場とは情報共有を密にし、一体感を持って進めるように尽力してきた。法人が分かれると、連携が取りづらくなるのではないかと言う危惧がある。情報共有のガイドライン等はあるのか？ | 新体制においても、PSCS社およびJV新会社は十分に連携を図りながら事業運営を進めてまいります。情報共有のガイドライン等、具体的な仕組みやルール等については、今後、策定と共有化を進めたいと考えております。                            |

○ 制度関連（身分・雇用）について

|    |                                                                |                                                                                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12 | JV新会社の新人事制度や任用評価、教育制度はどのようになるのか？                               | JV新会社の事業運営は2014年4月からスタートします。事業運営と密接に関係する各種人事制度等については、新たな事業体制のもとで検討、構築してまいります。                                                                    |
| 13 | 会社説明会はもうないのか？（個人面談の中で説明ではなく全体で実施してほしい）今後の生活の為に、早期に詳細を明確にしてほしい。 | 改めて転籍における取り扱いについては、職場けいじばん等を通じて発信させていただきます。不明な点については、職場上司もしくは担当人事までお問い合わせください。                                                                   |
| 14 | JV新会社への転籍者にこれまでの年休は引き継がれますか？                                   | 転籍時の残日数のうち、『2014年度新規付与分』および『2013年度からの繰越分』は引き継ぐことといたします（したがって、転籍時に改めての新規付与は行いません）。一方で、積立日数については、JV新会社では最大20日になるため、積立残日数のうち、最大20日を上限に引き継ぐことといたします。 |
| 15 | 勤続30年表彰の対象はいつまでなのか？2014.3.31までか？創業記念式典までか？                     | 2014年4月以降も出向期間については、永年勤続表彰の対象となります。                                                                                                              |

|    | 職場からの質問 Q                                                        | 会社からの回答 A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                |
|----|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16 | 本給や賞与などは毎年どのようなかたちで決められるのか。                                      | J V新会社の事業運営は2014年4月からスタートします。事業運営と密接に関係する各種人事制度等については、新たな事業体制のもとで検討、構築してまいります。なお、本給については、提示しているとおり毎年の評価に応じて実績給改定を行うこととなります。2015年以降支給の賞与については、その決定方法等J V新会社において検討してまいります。                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 21 | 賃金制度の賃金水準の表の幅は総原資の中の幅なのか？単なる査定の幅なのか？                                                  | 職場けいじばんに掲載している本給の実績給改定額については、人件費の総額によって都度変動するものではありません。等級別の評価に応じた昇給・降給額を定めたものです。ただし、制度・体系等の見直しにより変更となる場合もあります。                                                                                                 |
| 17 | 今後、新井から魚津・砺波への転勤があった場合、G本給と地限本給の差がある。激変緩和措置で大きく差が出るがどう考えているのか。   | J V新会社においては、地域限定社員制度は設けません。転籍後はG本給・地域限定社員本給の区分はなくなります。より柔軟な組織運営を行っていく必要があり、北陸三拠点における人材の流動性は必要です。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 22 | J V新会社への転籍同意の流れはどうか。                                                                  | J V新会社へ転籍いただきたい方については、3月初旬より本人内示をさせていただく準備をしております。4月からの出向に際しては、転籍を前提とした出向への同意確認をさせていただきます。転籍時期については、現在労使協議中ですが、2014年10月（出向期間最大6ヶ月）の方向で進めております。                                                                 |
| 18 | 新会社での賃金は下がることは分かっているが、原資を減らすのが目的であれば技術職も技能職も一律下げてバランスをとるべきではないか。 | J V新会社における労働条件については、仕事・働き方の違いという観点から現行の職掌区分によって区分することとしました。製造部門の中心である技能職については、コスト競争力強化、国内・北陸地域での雇用確保という観点より、業界水準・地域水準への踏み込みが必要であるとの判断に至りました。具体的には、当社本給水準の80％への踏み込みです。業界・地域での競争条件を整え、当社の強みである高い技能・ノウハウを発揮し、モノづくりをさらに発展させることを目指します。同様の考え方により交替手当についても大きく踏み込むこととしました。これにより事業と雇用の存続と安定的な給与水準の確保を目指します。<br>一方で、技術者を含む事務技術職および管理監督職等については、地域雇用という観点ではなく、転籍時には、現行水準・制度で移行するものの、J V新会社での事業運営を進めていく中で、働き方・求めるものを明確にし、より業績反映、役割・仕事・成果に対する配分という観点から、公平性・納得性のあるメリハリある処遇を検討してまいります。 | 23 | 「意思確認」とあるがその意思はどこまで反映されるのか？期待があるようなことを言っているが、実際は選択肢がないのではないのか？                        | J V新会社へ転籍いただきたい方については、同意いただけるようにしっかりとご説明させていただきます。J V新会社への転籍についてはあくまでも本人同意が前提です。                                                                                                                               |
|    |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 24 | 他社の経過からも、数年で大きく労働条件が後退している。複数年今の条件を維持できるのか？                                           | J V新会社の労働条件については、「スペシャリティファンドリー」として、グローバルに勝ち抜ける人事制度・労働条件を構築する」ことを基本方針として、①事業の継続的成長と従業員雇用の両立②公平性・納得性のある配分③自己実現の場の提供を軸に、検討・構築いたします。新会社の事業目論見や事業計画は現在提示している労働条件をもとに策定しております。現時点で、労働条件が大きく変更になるような環境の変化は想定しておりません。 |
|    |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 25 | 現在転勤している方は、今回希望すれば出身地区に戻れるか？                                                          | J V新会社での人材配置は、新会社の体制の中で必要性に応じて検討、実施されることとなります。<br>J V新会社においては、より柔軟な組織運営を行っていく必要があり、北陸三拠点における人材の流動性は必要です。                                                                                                       |
| 19 | 技術職・事務職の地域限定とグローバルの取り扱い（賃金はスライド）が理解できない。                         | 地域限定社員制度の選択や転勤の経過等はそれぞれありますが、労働条件については、現在の人件費を構成している現行水準をベースに検討しております。<br>J V新会社においては、地域限定社員制度はありません。逆に、より柔軟な組織運営を行っていく必要があり、北陸三拠点における人材の流動性は必要です。<br>なお、同じ格付（仕事グループ）の中であれば、当社現行の賃金制度を引き継いでいることから、今後は実績評価に応じて本給水準は収れんしていくこととなります。                                                                                                                                                                                                                                      | 26 | 社外出向期間中にJ V新会社への転籍をやめる判断をした場合どうなるのか。                                                  | J V新会社へ転籍いただきたい方については、同意いただけるようにしっかりとご説明させていただきます。社外出向者に限らず、転籍に同意いただけない方については、A I S社内外および社外出向も含めた再配置となります。                                                                                                     |
| 20 | B社員（全額賞与支払い型）の退職金、差額保障はどうなるのか？                                   | 全額給与支払い型社員を選択した時点で、2．5％運用利率の自己責任と退職金を前払いで受け取ることを自ら選択されていることになります。よって、転籍後はJ V新会社でのD C制度の対象者となることから、全額給与支払い型社員については、補填一時金の対象にはなりません。<br>全額給与支払い型社員制度のT手当については、制度設計として、60歳時点で一般社員の退職金と同水準※となることを基本に設定され、毎年半期ごとに支給されているものです（※T手当とその運用益（運用利率：2．5％）の合算）。よって、60歳時点の想定される退職金から現在価値に割り戻した（運用利率2．5％）金額を毎年、半期ごとに退職金前払い分としてすでに支給されている制度になります（もうすでに比較して不利益がないという前提の制度になっています）                                                                                                       | 27 | AIS再配置について最低でも行ける人はどういう人か（年齢制限）、誰が選んでいるのかしっかり提示して欲しい。希望しても外れるのであれば再度考え直さなくてはならず手間になる。 | 再配置については、S C（事）ならびにA I S社と連携して、A I S社内外および社外出向も含めて、現在も検討を進めております。再配置先については本人のキャリアやスキルを踏まえて、会社が決定するものです。                                                                                                        |
|    |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 28 | P S C S社へ再配置になった場合、4～5月の間はどこの所属になるのか。                                                 | 早期に全員の再配置先が確保できるよう調整を進めております。                                                                                                                                                                                  |
|    |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 29 | 再配置決まらない場合の間はどこの所属になるのか。                                                              | S C（事）については、新事業会社P S C S(株)へ吸収分割により事業継承されます。S C（事）在籍者で再配置未定の方も、P S C S(株)への転籍となります。                                                                                                                            |