

Azalea

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/ PSCS 関連労組連絡協議会
 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
2015.3.10

長岡京支部スローガン

志をともに!希望の未来へ

PSCS 労使労働対策委員会シリーズ④

パナソニックセミコンダクターソリューションズ(株)(以下PSCS)労働条件統一に向け、3月5日(木)に開催された、労使労働対策委員会において労使答申を確認しました。今回は、2015年4月制度統一項目について、「労使答申内容」及び「答申に対する支部見解」について提起し、3月12日(木)開催の長岡京支部臨時支部委員会で本答申の批准を提案します。

「PSCS労働条件あり方検討」に関する 労使答申の批准に関する件

答申内容

はじめに

パナソニックセミコンダクターソリューションズ株式会社(以下、PSCS)は、「パナソニックグループ内の半導体事業グループに分かれているリソース(技術・営業・マネジメント)を集約し、事業戦略のスピードアップを実現する」「単品の販売から、融合商品・システム提案により、顧客価値の最大化を目指す」ことを狙いとして、より一層の総合力が発揮できる、自主独立した新たな経営体制を構築するため、オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社セミコンダクター事業部(以下、SC)および、パナソニックデバイスディスクリットセミコンダクター株式会社(以下、DSC)、パナソニックデバイスオプティカルセミコンダクター株式会社(以下、OSC)を統合し、オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社(以下 AIS社)傘下のパナソニック株式会社100%出資の事業会社として2014年6月1日に発足した。

PSCSは設立時の経過から、旧3社の労働条件を承継してスタートしたが、旧会社の枠組みを超えた従業員の入り交じりを推進してきており、職場マネジメントの円滑化および、従業員の一体感の醸成に向け、異なる労働条件等についての整理・統一が喫緊の課題となっていた。

これらの課題を踏まえ、2014年12月に旧3社の労働条件等の整理・統一を目指し、会社ならびに関連する労働組合の間でPSCS労使労働対策委員会(以下、労対委員会)

を実施してきたが、これまでの各社の事業特性などに応じて各々の労使間で設定してきた経緯なども踏まえ、PSCSにおける労働条件あり方検討の具体テーマについては、協議の時間軸と優先順位を勘案の上、

- ・当面の課題として、2014年度中に検討すべき労働条件
- ・中長期的な課題として、将来の労働条件のあるべき姿や手当水準など、根本的に見直しを検討すべき労働条件に分けて議論をすることとした。

また、この中で本年度については、2014年度中に検討すべき当面の課題として、

- ・労働時間、休日、休暇制度、諸手当等の職場マネジメントの基本となるもの
- ・福祉制度等において現状制度と相違のあるもの
- ・退職金および関連諸制度
- ・PSCS発足に伴い、関係会社として新たに制度化が必要なものを

などを中心として、労対委員会で検討を行うこととした。

今回、PSCSに集う従業員の一体感とやりがい・働きがいの向上につながる労働条件の再構築を視野に入れて労対委員会で検討を進めてきた結果、以下のように意見の一致をみたので、ここに答申を行う。

- ④ラーニング&コミュニケーション促進制度
 学び合いや相互交流等を通じ、従業員間のコミュニケーションの活性化、一体感の醸成、組織力の強化を図ることを目的とし、PSCSとして統一制度を構築する。
- i) 助成金
 年間従業員1人当たり、12,000円を支給する。
 ※個人に対する助成でなく、職制単位での活動への助成
- ii) 対象期間
 4月1日から翌年3月31日までとする。
- iii) 活動単位
 原則として職制単位とする。(課、部、事業場等)

- ④年末年始祝儀
 同一勤務日における手当水準の統一の観点から、AIS協定書(別紙3)13.の支給基準に統一する。
 i) 支給対象期間: 12月31日~1月3日
 ii) 支給水準: 1月1日6,000円/日、
 1月1日を除く期間: 5,000円/日
- ⑤残業食、休日食
 残業食、休日食、の費用を自己負担とする。
 喫食環境の整備や改善については、事業場ごとに継続検討のうえ実施する。
 なお旧DSC、旧OSC社員に対して支給されている交替制勤務における食事については交替手当で改定とあわせて別途検討する。
- ⑥緊急時融資制度
 市中金利との優位性および利用実態を鑑み制度構築は行わない。

VIII NEWネクストステージパートナー制度について

(1) 考え方

社会的意義や年金空白期間への対応、高齢者の戦力化の観点から、60才以降の就業機会の確保に向けた取り組みとして、制度の統一を行う。

(2) 実施内容

これまで制度のなかった旧OSC社員についてもパナソニック株式会社と同一制度とする。具体的には全社答申書(別紙4)の「第3節60才以降の就業機会の確保」の内容を適用する。

おわりに

PSCS労使労働対策委員会は、2014年12月に発足し、答申まで3ヶ月という短期間で、PSCSの労働条件のあり方について真摯に深掘りした議論を行い、課題共有と一定の方向性を見出してきた。

我々、PSCSに集う従業員の一体感の醸成、やりがい・働きがいの視点から、今後ともPSCSとしてあるべき労働インフラの構築に向け、労使で継続検討していくものとする。

以上

長岡京支部見解

2014年6月1日にPSCSが発足し、新たな体制での事業運営がスタートするとともに、私たちは事業再生に向けて懸命に取り組んでいます。一方で、労働条件面については旧3社それぞれの内容を承継したことから、1社3労働条件となっています。

PSCSに集う全員が更なる一体感とやりがい・働きがいを持って一丸となり力を発揮することを目指し、労使労働対策委員会を設置、「日々の勤務や業務に関する項目」と「基本的な人事処遇制度に関する項目」に分け労働条件統一に向けた検討を進めてきました。

今回は、喫緊の課題となっている職場のマネジメントに関する課題解決を優先し「日々の勤務や業務に関する項目」を全従業員の一体感醸成・モチベーションの向上という観点で論議し、労使の意見の一致を導き出したことから、今後の統一運用によって課題解決に繋がるものと認識しています。

今後、賃金・一時金など、「基本的な人事処遇に関する項目」について統一論議をしていくことになります。厳しい経営環境が予想される中で、どう乗り切り事業の成長へと繋げていくのが重要であります。そのベースは人であり従業員一人ひとりが、やりがい・働きがいを感じられる制度となることを目指し、支部としても労働条件統一に向け労使で継続論議していきますので職場でのご理解をお願いします。

I 労働時間・休日に関する制度

- (1) **考え方**
職場マネジメントの基本となる年間所定労働時間・公休日について、制度の統一を図る。
- (2) **実施内容**
①年間所定労働時間：1,853時間（理論値）
②公休日の日数：126日

※公休日については、パナソニック株式会社とパナソニックグループ労働組合連合会との間で締結された標準労働協約（以下、標準労働協約）第43条（別紙1）の内容を適用する。

(3) **実施日**
2015年4月1日

II 賃金に関する制度

- (1) **考え方**
諸手当についての考え方、支給基準を統一する。
- (2) **実施内容**
① **勤務加給**
標準労働協約付属の給与細則（以下、給与細則）第16条3項（別紙2）の内容を適用する。
- ② **通勤手当**
自動車・単車通勤者の通勤手当ならびに通勤手当補助について、パナソニック株式会社AIS社とパナソニック デバイス労働組合（以下、デバイス労組）との間で締結された、AIS社独自の労働条件についての協定書（以下、AIS協定書）2.③および④（別紙3）の内容を適用する。
- ③ **当直勤務手当**
宿直または日直勤務を行った場合には、給与細則第19

条（別紙2）の内容を適用する。

④ **交替制勤務解消時の手当保障**
解消時の手当保障は行わない。
ただし、交替制勤務に1年以上勤務した者が、本人都合以外で交替制勤務を外れる場合で、本人通知が1ヵ月前までに成されなかった場合は、手当額の急激な変動を緩和する措置として1ヵ月分の手当を支給する。
なお1ヵ月前までに本人通知が成されなかった場合でも、研修受講（技能教育研修所の研修や社内・外留学等含む）の際は、上記取扱いの対象としな

(3) **実施日**
2015年4月1日

III 退職金制度および関連諸制度

- (1) **考え方**
PSCSにおける退職金制度は、旧DSC、旧OSCの退職金制度がパナソニック株式会社と同様の設計をしてきたことにより、一部の経過措置は存在するものの、基本的には同一制度となっている。
- しかしながら、2014年度にパナソニック株式会社とパナソニックグループ労働組合連合会との間で設置された労働対策委員会（以下、全社労対委員会）による検討を経て、2015年1月よりパナソニック株式会社の退職金制度が一部変更となった。
- この全社労対委員会では、社員のチャレンジ意欲を促し、事業の成長を実現していくためには、当社におけるこれまでの人づくり・組織づくりの取り組みを「キャリアづくりの推進」という観点で総合的に見直し、新たな体系として整備していくことが必要であるとの考えから、社内のみならず、広く社会において活躍できたくましい人材づくりに向け、会社と個人が将来を見据えたキャリアづくりに重点を置きながら、その関係を強化していくことで「組織と人の活力向上」と「活躍の場の創出」の実現につなげることが発信されている。
- 上記の考え方については、PSCSにおいても同様であり、既に全社労対委員会の答申を受けて制度適用となってい

る旧OSC社員との制度整合の観点からも、PSCSにおいても同様の改定を実施する。

(2) **実施内容**
退職金制度において、退職一時金を廃止し、退職一時金相当分をライフプラン支援金に統合する。
あわせて、個人の自律的なキャリア形成マインドの醸成を促す機会としてキャリアライフデザイン（以下CLD）セミナーを新設し、対象年齢に到達する全社員対象の必須研修を実施する。
なおCLDセミナーを受講し、自律的なキャリア検討を行った結果、自己実現に向け、本人の発意により社外に新たな活躍の場を見出す者に対する経済的支援の拡充を図る。
具体的には、パナソニック株式会社とパナソニックグループ労働組合連合会との間で実施された労働対策委員会による「新たな雇用・処遇システムに関する答申書」（以下、全社答申書）の「第1章キャリアづくりの推進とその支援施策」の答申内容（別紙4）を適用する。

(3) **実施日**
2015年4月1日
ただし、CLDセミナーの受講については、2015年1月1日現在の対象者から順次実施する。

IV 表彰に関する制度

- (1) **考え方**
PSCSとして、社員の永年に亘る貢献に感謝し、統一した制度運用を図る。
- (2) **実施内容**
満30年誠実に業務に精励し、経営に貢献した者は審査の上これを表彰する。

なお、勤続年数の基準日は、5月5日とする。
具体的には表彰状を授与し、副賞として20万円を支給する。
なお、旧OSC社員で、2015年度、2016年度に旧OSC基準での表彰対象となっていた者については、経過措置として表彰する。

V 休暇・休業に関する制度

- (1) **考え方**
PSCSとして、従業員の休暇・休業関連制度の整理・統一を図る。
- (2) **実施内容**
① **年次有給休暇**
標準労働協約（別紙1）第46条の内容を適用する。
ただし、旧OSC社員で私傷病や家族介護、およびこれらに準ずる要件で長期に休業を要する場合に限り、既存制度で2015年3月31日現在、50日以上積立されている日数については、本人の申請があった場合のみ、その日数を有給休暇として認める。
- ② **チャレンジ休暇**
標準労働協約付属の「チャレンジ休暇（節目休暇）」に関する協定書」（別紙1-①）の内容を適用する。
ただし、旧OSC社員で、2014年度に旧OSC制度による取得対象となっており、繰越したもののについては、2015年度に旧OSC制度による取得対象とする。

- ③ **慶弔休暇**
標準労働協約（別紙1）第51条の内容を適用する。
- ④ **転勤休暇**
標準労働協約（別紙1）第53条の内容を適用する。
- ⑤ **ボランティア休業制度**
標準労働協約付属の「ボランティア休業制度に関する協定書」（別紙1-②）の内容を適用する。
- ⑥ **キャリア開発サポート勤務制度**
標準労働協約付属の「キャリア開発サポート勤務制度に関する協定書」（別紙1-③）の内容を適用する。
- ⑦ **育児時間**
標準労働協約（別紙1）第42条の内容を適用する。
- ⑧ **在宅勤務**
標準労働協約付属の「在宅勤務の取扱いに関する協定書」（別紙1-④）の内容を適用する。

VI 異動・旅費に関する制度

- (1) **考え方**
異動において本人が受ける便益については一律であるとの考え方のもと、支給基準を統一する。
- (2) **実施内容**
① **旅費関連**
国内出張旅費、駐在・派遣旅費、転勤旅費等について

は、パナソニック株式会社の「国内旅費支給基準」（別紙5）を適用する。

② **出向協定**
社員が会社の指示により、社外へ出向をする場合は、標準労働協約付属の「出向に関する覚書」（別紙1-⑤）ならびに「取扱い」「確認事項」の内容を適用する。

VII 福利厚生に関する制度

- (1) **考え方**
福祉制度においては、過去の経過から制度の有無、運用について、旧3社で相違があるとともに、PSCS発足に伴い、新たに関係会社として制度構築が必要なものが存在する。福祉制度は従業員の安心感につながる制度であり、公平な運用が求められるとともに、費用面の見極めを実施し、真に必要な制度を構築する。
- (2) **実施内容**
① **以下の制度については、パナソニック株式会社に適用されている制度を適用する。**
・ 独身寮、直営住宅制度
・ 育児補助給付金制度
・ パナソニックグループ提携住宅ローン
・ パナソニックグループ住宅災害共済
・ 従業員所得補償保険（会社加入分）
・ パナソニックボランティアクラブ（PVC）
- ② **遺族育英給付制度**
従業員本人死亡に際し、遺族の子女に対して経済的側面から援助をはかり育英助成に資する目的で、パナソニック株式会社における松下幸之助顕徳福祉会に相当するものとして遺族育英給付制度を構築する。なお松下幸之助顕徳福祉会にて運用している、遺族育英貸付制度については、利用実態を鑑み制度構築しない。

- (1) 就学年令に達していない子女
(2) 高等学校教育未了の就学中の子女（留年等により正規の就学年令を超えて就学している場合、正規の高等学校卒業年令を超えている者は除外）
(3) 受胎中の妻について、胎児は子女として扱う。
- ii) **給付基準**

	区分	給付額
配偶者・子女の場合	対象子女1人の場合	月額60,000円
	対象子女2人以上の場合	1人につき月額10,000円加算
子女のみの場合	対象子女2人までの場合	1人につき月額35,000円
	対象子女3人以上の場合	1人につき月額10,000円加算

- iii) **給付の打ち切り**
次の事由が生じた時、給付はその翌月より打ち切られる。
・ 配偶者が再婚した時
・ 子女がすべて対象子女でなくなった時