

長岡京支部スローガン

志をともに! 希望の未来へ



# Azalea

号外

【発行人】  
南 俊幸

【編集人】

PSCS関連労組  
連絡協議会

↓ 最新組合情報をアップしてます!

長岡京支部ホームページ <http://www.pidungk.com/> [ID]PIDU [パスワード]nagaokakyo

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、2月12日(金)に臨時PSCS労使協議会を開催し、答申を行いましたので、その内容をお伝えします。職場での確認をお願いします。

## PSCS(株)労働環境整備に関する

職場報告

## 労使答申の批准に関する件

### ● 答申内容(要旨)

これまで、パナソニック本社およびオートモーティブ&インダストリアルシステムズ社(以下、A I S社)において、成長性溢れる新たなパナソニックの実現に向けて、『社員一人ひとりの成長と活躍』、『会社の活力と効率』、そして『社会的要請への対応』という三つの観点を軸に、「多様な社員がイキイキと活躍できる労働環境の整備」に向けた労働条件のあり方について、労使労働対策委員会を立ち上げ論議が進められてきた。

なかでもパナソニック標準労働協約(以下、標準労働協約)の複線化項目については、A I S社労使労働対策委員会(以下、A I S社労対委員会)にて、カンパニーとしての事業運営の一体化、公平な処遇かつ従業員の挑戦意欲の喚起、人材の流動化の視点から、あるべき労働インフラの構築に向けた検討が行われてきた。

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、P S C S)は、事業構造改革から成長フェーズへと企業体質を本格的に転換することが目下の急務であり、パナソニックが目指す「人と組織の活力向上に向けた多様な社員がイキイキと活躍できる労働環境の整備」については、その考え方を同じくするところである。標準労働協約の非複線化項目については、そのあり方に加え、全社との人材流動性を確保し、入り交じりを推進することも踏まえ、全社の改定内容にあわせることを基本に論議を行ってきた。同じく複線化項目については、A I S社労対委員会の方向性を踏まえたP S C Sとしてのあり方を検討してきた。

また、P S C S内で旧会社別に設定している労働条件についても、一体感の醸成、やりがい・働きがいの観点から統一化を図るべく継続し検討を行ってきた。

このような基本の考え方のもと、今般、P S C S労使労働対策委員会(以下、P S C S労対委員会)において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。

#### 【具体項目】

- ① パナソニック標準労働協約 非複線化項目 ※詳細は2016年2月5日発行の

多様な社員がイキイキと活躍できる「労働環境整備」補足資料③参照

- ② パナソニック標準労働協約 複線化項目 ※詳細は2016年2月12日発行のPIDU TIMES 2015-13参照

- ③ PSCS労働対策委員会継続検討項目

#### 1) 賞与(一時金)

##### (1) 原資決定方式

P S C Sとしても、全社労対委員会およびA I S社労対委員会の答申内容を踏まえ、交渉により賞与原資を決定することとし、引き続き継続して検討を行うこととする。

#### 【P S C Sの2016年度の賞与原資について】

賞与原資の決定は、従来どおり、各単組との交渉により決定する。

##### (2) 個人への配分方式

個人への配分方式は、A I S社労対委員会の答申内容に統一する。

## ①対象

当年3月末現在の職掌が「企画職」「技能・特務職」「執務職」の者

## ②各人への支給金額（半期）

各人の当年3月度本給×1.2+仕事等級別評価別査定額

## ③実施時期

2016年度賞与（一時金）より

## ④経過措置

本給連動要素が従来の仕組みから変更となる者については、年収ベースでの激変緩和措置として、現在パナソニックグループで設定されている「全社減額限度基準（年収の10%程度）」をベースに、仕事等級別減額限度額を適用する。

## &lt;減額限度基準&gt;

仕事等級	減額限度額（半期）	仕事等級	減額限度額（半期）
C 1、M 1	220,000円	B 1	202,500円
C 2、M 2	185,000円	B 2	171,500円
C 3、M 3	158,000円	B 3	140,000円
M 4	140,000円		

## 2) 勤務手当

A I S社労対委員会において、手当体系や支給水準については、これまでの事業場の競争力強化に向けた労使検討の結果により事業場毎に異なっており、その制度構築、水準設定に至る様々な経緯があることが改めて確認された。その上で、A I S社としてのプラットフォーム化は必要であるとの基本の考え方を堅持しつつ、具体的な導入時期や水準設定などは、各事業場労使間で継続論議することとなった。

P S C Sとしても、旧会社別に支給基準が異なっており、統一が必要であるとの基本の考え方を堅持しつつ、事業特性・環境および事業競争力強化の観点より、具体的な導入時期や水準設定などについて、A I S社労対委員会の検討状況を踏まえ、引き続き検討を行うこととする。

## 【P S C Sの2016年度の勤務手当について】

旧会社別の勤務手当を継続するものとし、P S C Sとしての統一について引き続き検討を行う。

## 3) カフェテリアプラン

P S C S内で、旧会社別に異なっているカフェテリアプランのポイント付与基準を、2016年度よりパナソニック全社基準へ統一することとする。

## 【P S C Sのカフェテリアプランポイント】

年間付与ポイントを、1,220ポイント（主務職以下）に統一する。  
（2016年7月の年間付与分から改定）

## ● 組合見解

P S C Sの労働条件統一については、2014年12月にP S C S労使労働対策委員会(以下P S C S労対)で論議を開始し、現在、2015年3月「日々の勤務や業務に関する項目」と7月「基本的な人事処遇制度に関する項目」について答申された内容でP S C Sとして統一した運営がされています。

今回は、P S C S労対で継続検討となっている項目と、パナソニック労使労働対策委員会、A I S社の労使労働対策委員会で論議されている項目について、論議してきました。

全社、A I S社での論議を踏まえつつ、P S C S労対での労使答申内容については、P S C S全社員の一体感の醸成、やりがい、働きがいの向上、全社との人材流動性確保に繋がる内容であると考えています。

今後、継続検討項目については、今回の答申内容の基本的な考え方を堅持しつつ、P S C S社員のさらなる活躍の場の創出に繋がるよう引き続き検討していかねばならないと考えています。

長岡京支部としては、本答申内容について、3月1日の臨時支部委員会で確認します。