

~NEWネクストステージプログラムの再構築と
労働・福祉条件の今日的な見直し(継続)~

「労働対策委員会」における論議内容を報告します

前回の広報紙では、PGU-本社間の第2回労働対策委員会において、継続検討課題の論議された内容を受け、PSCS労働対策委員会を開催し、PSCSでも「ネクストステージパートナー処遇制度の見直し」「海外出張日当の今日的見直し」に関する制度改定を論議した内容を報告しました。

今回は、8月21日に開催した第3回労働対策委員会において、最終の方向性について議論された内容を受け、9月3日にPSCS労働対策委員会を開催し、PSCSでも論議しました。その内容についてご報告します。職場における正しい理解と活発な論議をお願いします。

1. ネクストステージパートナーの処遇制度見直し

1.1 基本の考え方

- 職務の内容やその責任の程度、職務・配置の変更範囲やその仕組み、その他考慮すべき点に照らし、社員との比較においてよりバランスのとれた処遇への見直しを図る。
- 基本的に本人同意のない異動や職務内容の変更が発生しないという前提や定年退職後の再雇用であるという位置づけ、また、定年後再雇用者の処遇に関する世間一般的な水準等も勘案し、水準を検討する。

1.2 改定内容

(1)資格体系について

仕事・役割を基軸とした資格体系とし、NSPとして担当する仕事・役割に応じて、契約時に適用等級を決定する。また、P9を超える仕事・役割を担う適用等級を設定する。

	ランク	職務区分
現 状	Ⅳ	より高度な専門技能作業 / より高度な専門事務・技術
	Ⅲ	高度な専門技能作業 / 高度な専門事務・技術
	Ⅱ	専門技能作業 / 専門事務・技術
	Ⅰ	一般製造作業 / 一般事務・技術

改定後 ※N+社員等級	NSP等級 (仮称) ※		
	P9を超える仕事・役割を担う適用等級を設定		
	NP9		
	NP10		
	NC1	NM1	NB1
	NC2	NM2	NB2
	NC3	NM3	NB3
	NM4		
	定時社員相当の等級を設定		

※社員と類似の等級名称を設定

(等級区分案)

【労使論議経過】

組合	○P9を超える仕事・役割を担う等級の処遇や取扱いについて、会社の考え方を確認したい。
会社	○これまで、ランクⅣを上回るレベルの仕事が発生した場合は、当該の仕事内容についての難易度や市場価値等を十分に考慮して事業場労使間で月給および一時金基準額を定めることとしていた。今後、NSPにP9を超える仕事・役割を担う等級を設定することに伴い、今後は事業場労使間での個別設定は行わないこととしたい。 ○処遇については、他のNSPと同様の賃金・一時金とし、P9+をベースに6割水準としたい。また、時間外労働が発生した場合には、超勤手当を支給することとする。

(2)賃金について

処遇水準は、再雇用後に担う仕事・役割の大きさをベースに適用等級を決定したうえで、定年退職後の継続雇用という位置づけや地域限定社員とのバランス等を踏まえて、同じ等級の社員の6割とする。フルタイム勤務の月額給については、社員の本給の各仕事等級における本給の標準的水準をベースに6割水準とし、等級別の定額とする。また、パートタイム勤務の時給については、フルタイム勤務の月額給をベースに、月間所定労働時間により決定することとする。ただし、定時社員相当については、本人同意のない職務変更や職場異動がない前提は、定年退職前後で差がないため、定時社員の7割水準とする。

現 行	ランク	職務区分	フルタイム勤務 (月額給)	パートタイム勤務 (時給)
現 行	Ⅳ	より高度な専門技能作業 / より高度な専門事務・技術	243,000円	1,580円
	Ⅲ	高度な専門技能作業 / 高度な専門事務・技術	202,500円	1,320円
	Ⅱ	専門技能作業 / 専門事務・技術	185,000円	1,170円
	Ⅰ	一般製造作業 / 一般事務・技術	170,000円	1,070円

改定イメージ (案)	NSP等級	フルタイム勤務 (月額給) ※1	パートタイム勤務 (時給) ※1
改定イメージ (案)	P9を超える仕事・役割を担う適用等級	279,600円	1,820円
	NP9	261,400円	1,700円
	NP10	231,000円	1,500円
	NC1/NM1	202,600円	1,320円
	NC2/NM2	184,300円	1,200円
	NC3/NM3	166,000円	1,080円
	NM4	163,000円※2	1,070円※2
	NB1	193,400円	1,260円
	NB2	175,000円	1,140円
	NB3	163,000円※2	1,070円※2
	定時社員相当		1,070円※3

※1：実際に適用される金額は、2020年度の賃金改定や月間所定労働時間を反映して決定する

※2：NM4、NB3の賃金は産業別最低賃金(18歳見合い)を適用し、賃金・一時金の合計(年額)が社員の6割水準となるように一時金で調整を行う

※3：定時社員相当の賃金も産業別最低賃金(18歳見合い)を適用し、賃金・一時金の合計(年額)が定時社員の7割水準となるように一時金で調整を行う

(賃金水準改定案)

【労使論議経過】

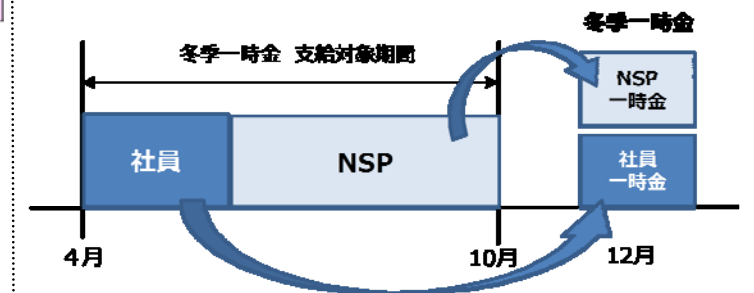
組合	○パートタイム勤務の時給について、会社の考え方を確認したい。また、電機産業に働く労働者のミニマム基準として組合が取り組んでいる産業別最低賃金(18歳見合い)について、その水準を確保すべきであると考えているが、会社の考え方を確認したい。
会社	○パートタイム勤務の時給は、フルタイム勤務の月額給をベースに、月間所定労働時間に応じて、決定することとする。よって、月間所定労働時間の変動や賃金改定の内容に伴って、4月に時給の変更が発生する可能性がある。 ○月額給は産業別最低賃金(18歳見合い)を下回らないように設定し、賃金・一時金の合計(年額)で社員の6割水準(定時社員の場合は7割水準)となるように一時金で調整を行うこととしたい。

(3)一時金について

NSPの一時金は、社員と連動し、在籍事業場の支給水準をベースに、評価に基づき支給することとする。

- フルタイム勤務の場合、3月31日現在在籍する事業場の社員の評価別支給額を準用し、6割水準(定時社員相当については、本人同意のない職務変更や職場異動がない前提は定年退職前後で差がないため、定時社員の7割水準)で決定する。
- パートタイム勤務については、フルタイム勤務の評価別支給額をベースに、所定労働時間により支給する。
- なお、賃金に産業別最低賃金(18歳見合い)を適用する場合(NM4、NB3、定時社員相当)、賃金・一時金の合計(年額)が社員の6割水準(定時社員は7割水準)となるように一時金で調整を行う。

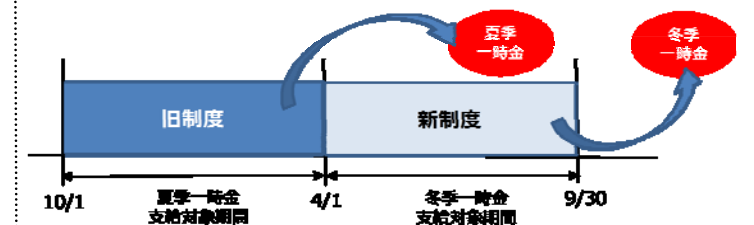
一時金の支給対象期間中にNSPに切り替わった場合は、正社員としての在籍日数分の一時金とNSPとしての在籍日数分の一時金を支給する。



(図1)一時金支給対象期間中にNSPに移行した場合の一時金について

(4)現行NSP制度適用者の取扱いについて

- 現行NSP制度適用者は、現在の契約期間によらず、2020年4月1日以降は新制度を適用し、現在の契約期間を引き継ぐ。
- 2020年4月1日付で担当する仕事・役割に応じて新等級へのあてはめを行い、2020年4月1日より新制度を適用する。ただし、一時金については、支給対象期間の関係により、2020年の冬季一時金より新制度に基づいて支給する。



(図2)現行NSP適用者の一時金について

1. 3 実施時期

2020年4月1日

2. 海外出張日当の今日的見直し

2. 1 基本の考え方

○日当は食事代補助として支給しているものであり、食事にかかるすべての費用を賄うものではないことを前提に見直しの検討を行う。

○第三者機関の食事関連項目データにおける各国・地域の物価変動および地域間の格差について実態確認のうえ、他社や海外会社の水準も参照し、グローバルな視点での検証を実施する。

2. 2 改定内容

(1)海外出張日当の趣旨・内訳の見直し

○海外出張日当に朝食代は含めず、別途支払いを要した場合のみ、朝食代補助としてUS\$5を支給する。

○海外出張日当は、食事費(昼食代・夕食代)及び社用以外の一切の費用に充当するものとして支給する。

(2)海外出張日当の区分・水準の見直し

○地域内での格差が拡大していることを踏まえ、区分を現行の3区分から5区分に細分化する。

○海外出張日当水準については、現行、海外出張日当に含めている朝食代を、別途、朝食代補助として支給することを前提とした上で、各国・地域の物価変動および地域間の格差、他社や海外会社の水準を考慮し、次の適用区分ならびに日当額とする。

	I	II	III	IV	V
北 米	ニューアーク、ハリソン(ニュージャージー州)、ニューヨーク(マンハッタン地区)、シカゴ、ワシントンDC、ダラス	ロサンゼルス、サンフランシスコ、ヒューストン、アトランタ、デンバー、シアトル、カナダ	指定地以外の全域	-----	-----
中 南 米	-----	-----	ブラジル、アルゼンチン	パナマ、ペルー、チリ、コスタリカ	指定地以外の全域
ア ジ ア	シンガポール、中国(香港)	オーストラリア、タイ(バンコク)、中国(北京・上海・深セン・広州・杭州)、韓国	ニュージーランド、中国(大連・天津・珠海・蘇州・重慶・青島)、台湾	マレーシア、タイ(バンコク以外)、フィリピン、インドネシア、ベトナム、ミャンマー、カンボジア、インド、パキスタン、中国(黒龍江・瀋陽・廈門・東莞・佛山・蘭州・唐山・江門)	指定地以外の全域
中 近 東	アラブ首長国連邦	イスラエル	アラビア半島諸国(注1)	クウェート、イラク、イラン、トルコ	指定地以外の全域
欧 州	ノルウェー、スウェーデン、デンマーク、フランス、スイス	フィンランド、オランダ、オーストリア	イギリス、ドイツ、ベルギー、イタリア、スペイン、チェコ、スロバキア、ロシア	ギリシャ、バルト三国(注2)	指定地以外の全域
アフリカ	-----	-----	西アフリカ沿岸諸国(注3)	南アフリカ、エジプト、モロッコ、アルジェリア、	指定地以外の全域
日 当 額	75	70	65	60	55

(注1)アラブ首長国連邦を除く、サウジアラビア以南の半島諸国
(注2)エストニア、ラトビア、リトアニア
(注3)セネガルからアンゴラまでの大西洋沿岸諸国(含むコンゴ)

(適用区分案)

(3)その他社員海外出張旅費規程の見直し

○社員海外出張旅費規程における現行制度の取り扱いについて、運用の実態を踏まえ、今日的に見直しを行う。

規程	現行	改定案
第7条 宿泊料3項	航空機その他の輸送機関に宿泊する場合は、出発地の日当相当額を宿泊料として支給する。	航空機その他の輸送機関に宿泊する場合は、宿泊料としてUS\$50を支給する。
第8条 日当3項	中近東・アフリカ・CIS諸国・中南米については、食事費が所定の日当を超過する場合、所定日当の150%の範囲内で食事費の実費を支給する。 この場合、諸雑費見合としてUS\$10を加算する。	削除
第8条 日当4項	食事の提供を受けた場合、諸雑費見合として、所定の日当の50%を支給する。	3項の削除に伴い、 <u>条項繰り上げ</u> ※昼食・夕食双方を提供された場合、食事提供として取扱う
【新設】 第8条 日当4項	—	「別表第2 日当の支給基準」に定める「指定地以外の全域」に該当する国・都市について、 <u>所定の日当額をもって支弁しがたい場合は、適用区分を見直すことがある。</u>
【新設】 第8条 日当5項	—	<u>顧客との同行その他特別の事情のため、所定額の日当をもって支弁しがたい場合は、相当の支払証明により実費を支給することがある。</u>
第11条 特殊出張の取扱	宿泊施設や食事の提供を受ける出張または団体への参加による出張など、宿泊費、食事費の一部または全部を出張者本人が直接支払う必要のない場合は、別途その取扱いを定める。	宿泊施設や食事の提供を受ける出張または団体への参加による出張など、 <u>宿泊費、食事費(削除)</u> を出張者本人が直接支払う必要のない場合は、原則として第8条日当の3項(現行の4項)に準じる。
第7条 宿泊料3項	航空機その他の輸送機関に宿泊する場合は、出発地の日当相当額を宿泊料として支給する。	航空機その他の輸送機関に宿泊する場合は、宿泊料としてUS\$50を支給する。

(海外出張旅費規程改定案)

【労使論議経過】

組合	○第7条宿泊料3項において、航空機その他の輸送機関に宿泊する場合、宿泊料として一律US\$50を支給することとなっているが、見直す背景について確認したい。
会社	○現行制度では、出発地に応じた金額を支給しているが、輸送機関での宿泊に対して、出発地による格差を考慮する必要がないことから、出発地に関係なく定額を支給することとしたい。また、水準については、国内社員旅費規程の車中・船中宿泊料の基準をベースに設定した。
組合	○第8条日当3項は、一部の地域に限定した取扱いとなっているため今日的に見直しが必要となることは理解した上で、顧客との同行など特別な事情により所定の日当額では支弁できない場合があると考えるが、その時の取り扱いについて確認したい。
会社	○一部の地域に限らず特別な事情により、所定の日当額で支弁しがたい場合は、上司の承認に基づき実費を支給することがある旨、条項として新たに追加したいと考える。

2. 3 実施時期

2020年4月1日

3. 社員外従業員の労働条件見直し

3. 1 基本の考え方

○正社員と非正規労働者の間の均等待遇・均衡待遇(バランスのとれた処遇)に関する法改正が2020年4月に予定されており、社員と社員外従業員間に処遇取り扱いに差がある場合は、職務の内容や人材活用の仕組み、その他考慮すべき点から、その差が不合理なものでないことを点検・確認のうえ、見直しが必要な処遇取り扱いについては改定を実施する。

○社員について複線化項目として取り扱っている労働条件については、当該事業場の労働条件を元に、社員外従業員への適用を決定する。

3. 2 改定内容

(1)NSP(フルタイム勤務者)の各種手当について

NSP制度は、全社一律の非複線化項目と位置づけられていたが、社員の複線化項目については、NSPにも複線化項目として適用する。

特殊作業や勤務に対する手当、年末年始祝儀、寒冷地手当は社員と合わせることとする。その他、休暇制度や福祉制度に関しては、引き続き論議を行う。

項 目 (注：複線化項目)	支給対象	内 容	フルタイム勤務者	
			現状	改定(案)
作業加給	特殊作業従事者	特殊作業の等級や従事する日数に応じて支給	—	社員と合わせる
勤務加給	シフトワーク、保安員※、出向者等	定められた勤務条件に該当する場合に支給	—	
寒冷地手当【複】	北海道地区事業場の勤務者	地区・支給区分に応じ、基準量に灯油価格を乗じた金額を支給	—	社員と合わせる
年末年始祝儀【複】	年末年始勤務者	年末年始に勤務する場合に支給	—	社員と合わせる
時差勤務手当【複】	時差勤務者	特定の勤務時間・勤務日に応じて支給	—	社員と合わせる
個別休日設定手当【複】	個別休日設定制勤務者		—	
交替手当【複】	交替制勤務者		深夜勤1,000円	社員と合わせる
当直手当【複】	宿直・日直・半直勤務者		社員の半額程度	
通勤手当【複】	通勤のために交通機関を利用する者		事業場で設定	社員と合わせる
出張旅費	社用により出張を命じられた者		主務職以下の基準を上限に事業場で設定	社員と合わせる

※保安員はフルタイム勤務についても時給で賃金を支給するため、勤務加給は適用しない
(パートタイム勤務者の取扱いは引き続き検討を行う)

(NSPの各種手当改定案)

(2)NSP(パートタイム勤務者)の各種手当について
割増賃金の取扱いについては、社員とバランスのとれた内容とする。その他、各種手当、休暇制度、福祉制度については、引き続き検討を行う。

3. 3 答申に向けて

今後、労使答申までの間に、以下の点についても労使論議を行う。

- ① NSPの休暇・休業制度、各種福祉制度
- ② NSP(パートタイム勤務)の各種手当
- ③ NSP以外の社員外従業員に関する各種手当、休暇・休業制度各種福祉制度

項 目	現 状	改定(案)	備 考
早出残業	1日の労働時間8時間を超える部分、あるいは、1週間の労働時間40時間を超える部分に対して30%(60時間超は50%)割増を適用	1日の労働時間7.75時間を超える労働に対して30%(60時間超は50%)割増を適用	就業規則第46条
休日出勤	労働基準法上の週1回の休日のみに45%割増を適用	【週5日勤務の場合】 契約上の公休日を休日出勤として取扱い、45%割増を適用 【短日勤務の場合】 日曜日から土曜日までの1週間において、6日目以上の勤務日となる契約書上の公休日を休日出勤として取扱い、45%割増を適用	現状、就業規則には休日労働に関する記載はない

(NSP(パートタイム勤務)の各種手当改定案)

3. 4 実施時期

2020年4月1日

4. PSCS独自項目について

<NSPの資格体系について>

【労使論議経過】

組合	○本社-PGU間の論議を受けて、改めて現在弊労組で適用しているランクV、VIについて会社の考えを確認したい。
会社	○今回の改定は、仕事・役割に応じて適用等級を決定するものである。よって、本社-PGU間で示されたテーブルをPSCS社としても適用し、独自設定は行わない事としたい。また、これらの設定を超える仕事・役割を担う場合は、嘱託制度を活用したい。
組合	○会社の考え方は理解した。今後、答申に向け、引き続き論議していきたい。

5. 今後のスケジュール

2019年	
10月上旬	労使答申(PSCS労働対策委員会)
11月1日	答申批准(臨時中央委員会)
2020年	
4月	制度改定