

パナニック セミコンダクターソリューションズ(株)グループの
株式譲渡後の人事制度・労働条件・福祉について

労働対策委員会における「労使答申」内容を報告します

前回(3月27日発行PSCSU News)、「パナソニック セミコンダクターソリューションズ(株)グループの株式譲渡後の人事制度・労働条件・福祉について」答申草案の要旨について報告しました。その内容に基づき労使論議を重ね、4月6日(月)に労使答申を行いました。本答申は、組合意向が反映されたものであることから、答申批准を提案しますので、職場での理解と確認をお願いします。

1. 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)の半導体事業は、1952年、フィリップス社と松下電器との合併で設立された「松下電子工業」で半導体製品を製造・販売したことに始まり、以来、日本のエレクトロニクス産業を世界標準に引き上げるとともに、松下電器グループの完成品を支える重要キーデバイスとして、経営リソースの集中投下、巨額な投資を伴う「超戦略事業」という位置づけで右肩上がりの成長を果たしてきた。

しかし、韓国・台湾・中国勢の台頭や2008年のリーマンショックを機に、AV・ICT事業が大きく毀損し、半導体事業は大幅な収益悪化による赤字経営に陥った。以降、対内重視型のビジネスモデルから、外販を中心とした産業・車載分野へ転地を図るとともに、痛みを伴う拠点再編や度重なる構造改革、経営体質の強化など、全従業員の懸命な努力のもと赤字脱却に取り組んできた。2014年には、タワージャズ社との共創で「パナソニック・タワージャズセミコンダクター株式会社」を設立し、アセットライト戦略の加速と半導体事業構造改革を実施し、現在のPSCSを設立するに至った。

その後、PSCS設立以降今日まで、「人に寄り添い、ニッチトップのユニークな会社で、社会へのお役立ちを実現するソリューション企業」を目指し、商品の選択と集中を加速するとともに、特化事業である「電池応用」・「空間認識」分野への経営リソースの戦略シフトを行い、その結果、この5年間で着実に経営基盤の強化が図られ、2019年を仕上げる年として、全員で「黒字化」を達成すべく努力を積み重ねてきた。

しかしながら、本年度は半導体市況全体の大幅な低迷や米中貿易摩擦の激化影響も相俟って、PSCSの経営見通しは厳しく、計画外販売の積上げや知財収入

など、あらゆる手段を駆使して挽回するも年間での下方修正を余儀なくされ、黒字化が厳しい状況にあった。

一方、パナソニックグループとしても、AV・家電機器に変わり、成長事業と位置付けていたオートモティブならびに電池事業が低迷する厳しい経営実態にあり、ポートフォリオマネジメントを基軸とした事業構造の見直しと成長戦略の明確化を市場から強く求められており、その中において、グローバルでの半導体業界の企業淘汰が進む中、規模で圧倒する大手プレーヤーとニッチな市場に特化し高収益を目指すプレーヤーに大きく二極化してきており、当社の半導体事業の成長戦略と中長期であるべき姿・方向性に関して検討がなされてきた。

今般、パナソニックとして苦渋の決断ではあるが、今後、大規模な継続投資を伴う半導体事業を自社の傘下で育て、再び競争力を高めて収益力を取り戻すことが困難と判断するに至った。

しかし、これまで培ってきた高い技術とお客様への供給・品質責任、そして何よりも従業員の雇用維持を前提とした半導体事業の再生と成長を実現させるべく、社外の新たなパートナーの力を借りることが必要であると結論づけ、最適な企業を模索する中で、今回、台湾に本社を置く半導体企業Winbond Electronics Corporation(以下、Winbond社)傘下のNuvoton Technology Corporation(以下、Nuvoton社)への株式譲渡を判断した。

上記の株式譲渡予定日は2020年6月1日としているが、PSCSの社員は、既にパナソニックグループからの転籍者もしくは独自採用の社員で構成された個社であり、今回の株式譲渡における株主変更については、雇用ならびに労働条件等はそのまま承継(円滑

な新体制への移行を目的に、株式譲渡日より1年9か月間は、現在の労働条件・賃金体系を維持することが基本)となり、株式が譲渡された時点で、PSCSがパナソニック資本から外れることで、一部承継できない制度も出現してくる。

そこで、承継できる制度、承継できない制度を明確にするとともに、承継できない制度については代替施策を検討する場として、PSCS労使労働対策委員会を立ち上げ、労使で議論を重ねてきた経緯である。その結果、今般以下のように意見の一致をみたので、ここに答申を行う。

2. 答申内容

Ⅰ 株式譲渡時点で承継できる制度

別紙「新会社変更点」欄参照

(ScPortal_部門/関係会社_人事・総務部に掲載)

Ⅱ 株式譲渡時点で承継できない制度

1. 創業記念日

(1) 考え方

株式譲渡によりパナソニック資本が外れることに伴い、パナソニックグループの創業記念日を適用しないこととする。

(2) 実施内容

5月5日を創業記念日としない。

(但し、5月5日は国民の祝日につき、公休日の日数は変わらない)

(3) 実施日

株式譲渡日(2020年6月1日)

2. 確定給付企業年金(DB)

<対象：2019年7月1日時点で55歳以上の社員>

(1) 考え方

株式譲渡によりパナソニック資本が外れることに伴い、パナソニック企業年金基金(以下基金)より脱退扱いとなり、退職時に準じた取り扱いとなる。

<脱退日：株式譲渡日前日

(2020年5月31日)>

(2) 実施内容

①基金脱退時の勤続年数別給付要件

下記基準に則り、第1年金、第2年金の受給方法・受給時期等について個人が選択する。

脱退時勤続年数	給付の要件	第1年金	第2年金
脱退時の勤続年数 20年以上	受給方法	「年金」または 「一時金」※1	「年金」または 「一時金」※1
	年金の受給開始時期	・脱退時 ・60歳	・脱退時 ・60歳 ・65歳
脱退時の勤続年数 15年以上20年未満	受給方法	「年金」または 「一時金」※1	「一時金」※1または 年金通算制度利用※2
	年金の受給開始時期	・脱退時 ・60歳	
脱退時の勤続年数 15年未満	受給方法	「一時金」※1または 年金通算制度利用※2	「一時金」※1または 年金通算制度利用※2

※1 脱退時に「一時金」で受け取る際は「一時所得」扱いとなるため、課税対象(退職所得控除の対象外)

※2 確定拠出年金(DC)への移管等

- ②第2年金（キャッシュバランスプラン（CB）部分）の利息部分取り扱い
- ・CB部分の残高に基金が付与するCB部分の利息（2020年度利息付与率1.6%）を60歳まで付与すると仮定し、60歳時点受取想定額における利息部分を確定拠出年金（DC）想定利回りの2.2%で基金脱退日時点まで割り戻した金額を利息補填額として、一括で支給する。
 - ・但し、一時所得課税対象となるため、上記支給額に15%の課税見合い額を加算するものとする。
 - ・支給日：株式譲渡前月の給与支給日（2020年5月25日）

3. 社外出向制度
（ネクストステージプログラム：チャレンジ・転身コース）
- （1）考え方
- 今回の株式譲渡は全員で新会社に移行するスキームであり、新しい株主の下、新会社の事業経営の円滑な遂行を実現していくため、ネクストステージプログラムの中で、早期に社外に活躍の場を見つけて転身するために新会社が在籍のまま社外で勤務する制度（社外出向制度）の見直しを行う。

- （2）実施内容
- ネクストステージプログラムのチャレンジ・転身コースの社外出向制度を廃止する。

- （3）実施日
- 株式譲渡日（2020年6月1日）

4. 業績表彰／社会貢献表彰
- （1）考え方
- 株式譲渡によりパナソニック資本が外れることに伴い、パナソニックグループの表彰制度を廃止する。

- （2）実施内容
- 業績表彰／社会貢献表彰を廃止し、新会社 奨励賞（仮称）への集約を行う。

- （3）実施日
- 株式譲渡日（2020年6月1日）

5. 従業員持株積立購入制度
- （1）考え方
- 株式譲渡によりパナソニック資本が外れることに伴い、パナソニック持株会から脱会扱いとする。

- （2）実施内容
- パナソニック持株会から脱会する。
- （1株以上の株式は野村證券の口座へ振替、1株未満の端株は退会時の時価で売却）

- （3）実施日
- 株式譲渡日（2020年6月1日）

6. 交替制勤務
- （1）考え方
- 標準労働協約に規定する交替制の他、現在複線化項目として、2班2交替（Ⅰ）（Ⅱ）、4班2交替、3班3交替（Ⅰ）（Ⅱ）を設置しているが、今回の株式譲渡対象範囲で交替制勤務を適用している組織はないため、見直しを行う。

- （2）実施内容
- 複線化項目としての2班2交替（Ⅰ）（Ⅱ）、4班2交替、3班3交替（Ⅰ）（Ⅱ）を廃止する。

- （3）実施日
- 株式譲渡日（2020年6月1日）

7. 賞与（一時金）
- （1）考え方
- 株式譲渡によりパナソニック資本が外れることに伴い、パナソニック全社業績が反映される現行の算式が新会社にそぐわないものになるため、算式の見直しを行う。

- （2）実施内容
- 2020年度配分については現行の原資算定式を使い、2021年度配分以降は労使にて継続論議を行う。

8. 出向協定
- （1）考え方
- 株式譲渡によりパナソニック資本が外れることに伴い、現行の出向社員取り扱い基準が新会社にそぐわないものになるため、基準の見直しを行う。

- （2）実施内容
- 新会社の出向社員取り扱い基準について、労使にて継続論議を行う。

Ⅲ T S A（Transition Service Agreement：株式譲渡後、一定期間パナソニックよりサービスの提供を受ける契約）関連項目

※前述のとおり、円滑な新体制への移行を目的に、株式譲渡日より1年9カ月間は、現在の労働条件・賃金体系を維持することがN u v o t o n 社との契約で決定している。

また、パナソニック内の各人事関連サービス提供部門からは、概ね最長3年間を上限としてサービスの継続提供が可能である旨の回答あり。（保険関係を除く）

これらのサービスの継続提供は現行の人事制度・労働条件の継続が前提となっているため、制度変更のタイミングでサービスの提供が終了となるものが出てくる可能性があり、下記項目で「今後調整」となっているものについては、今後のN u v o t o n 社との調整を踏まえT S A 期間を決定するものとする。

（T S A の期間については、N u v o t o n 社との調整により短縮そのものを妨げるものではない。）

※継続予定のものも、現行制度と一部内容が変わる場合がある。

（詳細は別紙参照：ScPortal_部門/関係会社_人事・総務部に掲載）

項目		TSA期間	TSA後の方向性
確定拠出年金（DC）		今後調整	自社運営検討
CLDセミナー		今後調整	自社運営検討
独身寮		今後調整	2020年入社以降個別借上宅対応
社宅		今後調整	自社運営検討
持家預託制度		今後調整	自社運営検討
直営住宅		今後調整	現 直営住宅に継続入居の方向
旧 住宅貸付金制度		今後調整	一括返済・他社ローンへの借換を推奨
パナソニックG提携住宅ローン		今後調整	各金融機関の取り扱いに準拠
財産形成積立制度		今後調整	自社運営検討
パナソニックG天災救援基金		今後調整	自社運営検討
緊急時融資制度		今後調整	自社運営検討
社内製品従業員購入制度		今後調整	廃止
カフェテリアプラン		今後調整	自社運営検討
パナソニック健康保険組合		今後調整	代替健保に加入
パナソニック共済会	グループ 生命共済	2022年7月迄	代替保険に移行
	積立型未来サポート保険	2022年7月迄	脱退（50歳以上は年金・医療共済へ移行可）
	終身医療保険	2022年7月迄	継続予定
	がん保険（がん太くん）	2022年7月迄	継続予定
	個人保険（生命保険団体扱い）	2022年7月迄	継続予定
	簡易保険団体扱い	2022年7月迄	継続予定
パナソニック保険サービス	パナファミリー傷害保険（含 介護特約W）	2021年7月迄	代替保険に移行
	長期所得補償保険	2021年7月迄	代替保険に移行
	団体ゴルフア保険	2021年9月迄	個人保険に移行
	団体扱 自動車保険	2020年12月以降満期迄	継続予定
	団体扱 火災保険	2020年12月以降満期迄	継続予定
	積立傷害保険	2020年12月以降満期迄	継続予定
	介護保険	2020年12月以降満期迄	継続予定

- Ⅳ 協力一時金
- （1）考え方
- 新会社の事業運営の円滑な遂行を実現するためには、従業員が安心して業務に邁進できる環境が不可欠であり、従業員の安心の基盤となる労働・福祉条件については新会社に承継することを基本としているが、一部承継できないものがあること、また、従業員が新会社での業務に前向きに挑戦できることが新会社の成功を決める重要事項であることから、従業員の安心を担保し、一致団結を促す趣旨で、新会社移行対象者全員に対し、協力一時金を支給する。

- （2）実施内容
- ①対 象
- P S C S 直轄部門、半導体B U 在籍者で株式譲渡日（6／1）に引き続き在籍する者（4／1入社予定者・N S P ・嘱託社員 含む）
- ②支給額：50万円
- ③支給日：株式譲渡前月の給与支給日（2020年5月25日）

- V その他
- 疑義が生じた場合は、別途労使にて協議することとする。

4. 組合見解

PSCS(株)等の株式譲渡に関する、諮問申し入れ以降、労働・福祉条件については、株式譲渡された時点で一部継続できない制度があることから、その内容と今後の方向性についてPSCS労使労働対策委員会で論議してきました。

株式譲渡後、承継できない制度の中でも確定給付企業年金（DB）については、脱退後の取り扱い等が明確になり、対象者にとって生涯設計を考えるうえで安心できる内容であると判断しています。

T S A 関連項目については、今後のN u v o t o n 社との調整を踏まえT S A 期間を決定するものもあるが、T S A 後の方向性については、社内製品従業員購入制度以外は、自社運営、代替、継続予定となっており、組合員にとって大きな不利益にならないように方向付けができたと考えます。今後、サービスの提供が終了となる前に具体的な対応について項目毎に継続して論議していきます。

「協力一時金」の支給については、パナソニックの資本が外れることにより、一部承継できない、または福祉制度の変化に対する激変緩和、個々人の有形無形の損失見合いの意味に加え、全従業員が一致団結して、新会社での業務に前向きに挑戦できるよう、会社からの期待も含んでいると受け止めています。

今後も新会社で全従業員が一致団結し、やりがい・働きがいをもち、安心して働ける労働条件・福祉制度の環境構築を目指したいと考えます。