NTJU News

発行所：ヌヴォトン テクノロジージャパン労働組合
住　所：京都府長岡京市神足焼町1番地
発行人：山本　明広　　編集人：労働政策

2021-No.15
2022年4月11日

NTJ労組　第6期　第3回職場統括委員会

日　時：2022年　4月22日（金）17:30～
場　所：長岡京地区 B棟 組合講堂
議　案：①２０２２年総合労働条件改善闘争集約に関する件
②「NTCJにおける新たな人事制度・労働条件・福祉」に対する答申批准に関する件

「労働対策委員会」における論議内容について報告します

2022年3月28日（月）に第4回労使労働対策委員会を開催し、各種制度の具体的なあり方について論議を行いました。 本議案で答申内容及び答申に対する組合見解を提起し、本「答申」の批准を提案しますので職場での確認をお願いします。

3号議案　「NTCJにおける新たな人事制度・労働条件・福祉」 に対する答申批准に関する件

■答申内容 （要旨）

－ はじめに －

当社は、2020年9月1日の設立以降、「人に寄り添い、社会・産業や人々のくらしにおける課題を解決するため、新たな思考で、お客様の期待を超える製品・サービスを提供する」という経営理念のもと、持続成長可能な半導体専業メーカーとして、「Hidden Champoin」の実現に邁進している。

現在、労働条件・賃金体系に関しては1年9カ月の間、現行の人事制度を維持する事とし、また、パナソニック(株)とは一定期間、ITシステムや各種サービスを享受するTSA(Transition Service Agreement：2023年8月末までの3年間)契約を締結し、事業運営をしてきた。更に会社と個人の目指す姿を実現するためには、我々が向き合う半導体産業・市場に適した労働条件・福祉を再構築し、従業員一人ひとりのやりがいや挑戦を後押しし、持てる力を最大限発揮できるような労働環境作りを推し進めていくことが必要である。

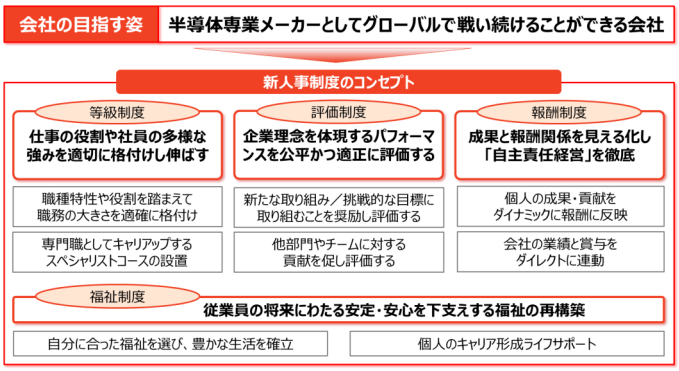
加えて、自律した個人が仕事を通じて成長し、働きがいを高めながら社会に貢献していく為には、「会社」は、従業員が元気に自発的に事業活動に取り組めるための「モチベーションアップ」、「ワークライフバランス」等の環境整備を強化し、「個人」は、キャリアマインドを有して、自らの専門性や自身の能力を高めていく事が必要である。

以上の背景を踏まえ、今回の労働対策委員会では、新たな人事制度・労働条件・福祉制度をテーマに論議を進めてきた。

半導体専業メーカーとしてグローバルで戦い続けることが出来る会社を目指し、社員が常に自ら企業理念（7つの実践DNA）に沿った行動と、個性と多様性を尊重し、一人ひとりの能力を発揮する事が求められている。

これらを実現する為に、人事制度の根幹をなす「新たな賃金・賞与（一時金）」は、成果・会社への貢献と報酬の関係を見える化し、個人のパフォーマンスを公平かつ適正に評価する制度と、仕事の役割や社員の多様な強みを伸ばす仕組みに進化させていくことが必要である。

福祉については、従業員の将来にわたる安定・安心を下支えし、個人のキャリア形成やライフサポートに合った福祉を自ら選び、豊かな生活を確立できる事をコンセプトに議論を続けてきた。



その他、2022年4月1日より段階的に施行される改正育児・介護休業法についても、4月1日施行分に関して整理・論議をしてきた。また、若年層の人材確保が進む中、住居施策・寮制度についても会社提案を行った。

これらの議論を踏まえ『人事制度・労働条件・福祉制度』『法改正に向けた対応』『独身寮』について、労働対策委員会において以下の通り意見の一致をみたので、ここに答申を行う。

Ⅰ．人事制度の改定

1．基本的な考え方

半導体専業メーカーとしてグローバルで戦い続けることができる会社を目指して、社員一人ひとりが個性と能力を最大限発揮し、「やりがい」「働きがい」を実感することができる人事制度・仕組みを構築する。

会社業績や個人評価と報酬の関係を見える化し、支給額にメリハリを大きくつけることで、「自主責任経

営」を徹底し、従業員のモチベーション向上につなげる。また、企業理念に沿った行動を促進するため、「チャレンジ行動」や「他部門・チームへの貢献」を評価に組み入れる。

2. 実施内容

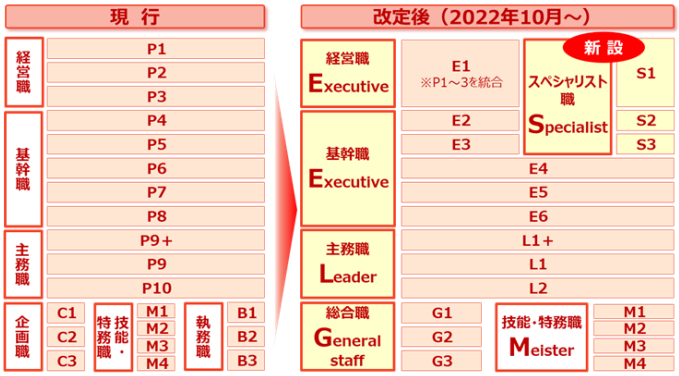
（1）等級制度について

現行の等級体系を維持し、等級群および等級記号の名称を一部変更する。

「主務職」はLeaderの頭文字をとってL1＋～L2とし、「企画職」は「総合職」と名称を変え、General Staffの頭文字をとってG1～3とする。「技能・特務職」は現行通り。「執務職」は該当者がいないため廃止とする。

専門性の高さで貢献する社員を適切に評価し処遇するために「スペシャリスト職」を新設する。

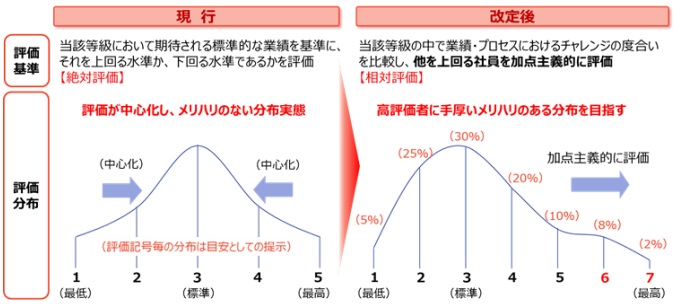
なお、NSPの等級記号も合わせて変更する。（NP10⇒NL2、NC1⇒NG1等）



（2）評価制度について

①評価基準と配分の考え方

新制度では、標準「3」以上の評価段階数を増やして7段階とし、業績・プロセスにおけるチャレンジの度合いを加点主義的に評価することで、高評価者に手厚く配分する。このために、評価記号ごとの分布基準を定めて、同じ等級の中での相対評価とする。



②評価項目

ターゲットプランをベースとした、現行の実績評価の仕組みを継続する。チャレンジングな目標への取り組みを促進するため、新たな目標にチャレンジしたが直接の成果に結びつかなかった場合でも、プロセスにおける達成内容を評価対象として考慮する。自分の本来の役割である業務目標への取り組み以外に、他部門やチームメンバーに対して行った貢献行動を取り上げ、加点要素として評価に加味する。

（3）報酬制度について

①本給について

現行のゾーン別評価別の改定方式を継続する。各等級のゾーン水準設定（最高水準・標準的水準・下限水準）は変更せず、評価段階数の変更に合わせ、評価別本給改定額を下記の通り変更する。

【改定後の本給改定額表】

＜主務・企画職＞

等級	ゾーン	評価別本給改定額 1	2	3	4	5	6	7
L1＋	最高水準以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600
	ゾーン2	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100
	ゾーン1	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600
L1	最高水準以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600
	ゾーン2	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100
	ゾーン1	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600
L2	最高水準以上	-10,600	-8,000	-4,200	0	800	1,800	2,200
	ゾーン2	-10,600	-8,000	-4,200	1,800	3,500	5,200	6,900
	ゾーン1	0	5,500	11,000	14,300	17,600	20,900	24,200
G1	最高水準以上	-7,700	-5,500	-2,300	0	600	1,300	1,600
	ゾーン2	-7,700	-5,500	-2,300	1,300	2,500	3,800	5,000
	ゾーン1	1,500	4,200	8,600	10,900	13,100	15,400	17,600
G2	最高水準以上	-6,900	-4,900	-2,100	0	500	1,100	1,400
	ゾーン2	-6,900	-4,900	-2,100	1,200	2,300	3,400	4,500
	ゾーン1	1,300	3,700	7,700	9,700	11,700	13,700	15,700
G3	最高水準以上	-5,900	-4,200	-1,800	0	400	1,000	1,200
	ゾーン2	-5,900	-4,200	-1,800	1,000	2,000	3,000	3,900
	ゾーン1	1,100	2,500	6,700	8,500	10,200	12,000	13,700

＜技能・特務職＞

等級	ゾーン	評価別本給改定額 1	2	3	4	5	6	7
M1 ランクⅡ	最高水準以上	6,200	3,100	0	0	500	1,100	1,300
	ゾーン2	6,200	0	800	1,600	2,400	3,200	4,000
	ゾーン1	1,300	3,600	7,300	9,300	11,200	13,100	15,000
M1 ランクⅠ	最高水準以上	0	0	0	0	500	1,100	1,300
	ゾーン1	1,200	3,400	6,900	8,700	10,500	12,300	14,100
M2 ランクⅡ	最高水準以上	5,500	2,800	0	0	400	900	1,100
	ゾーン2	5,500	0	700	1,500	2,200	2,900	3,600
	ゾーン1	1,100	3,200	6,600	8,300	10,000	11,700	13,400
M2 ランクⅠ	最高水準以上	0	0	0	0	400	900	1,100
	ゾーン1	1,000	3,000	6,200	7,800	9,400	11,000	12,600
M3 ランクⅡ	最高水準以上	-4,700	2,400	0	0	400	800	1,000
	ゾーン2	-4,700	0	600	1,300	1,900	2,500	3,100
	ゾーン1	1,000	2,500	5,800	7,300	8,800	10,300	11,800
M3 ランクⅠ	最高水準以上	0	0	0	0	400	800	1,000
	ゾーン1	900	2,000	5,400	6,800	8,200	9,600	11,000
M4 ランクⅡ	最高水準以上	3,400	1,700	0	0	300	600	700
	ゾーン2	3,400	0	500	1,000	1,400	1,800	2,200
	ゾーン1	800	1,700	4,600	5,900	7,100	8,300	9,500
M4 ランクⅠ	最高水準以上	0	0	0	0	300	600	700
	ゾーン1	600	1,400	3,800	4,900	5,900	6,900	7,900

②賞与（一時金）について

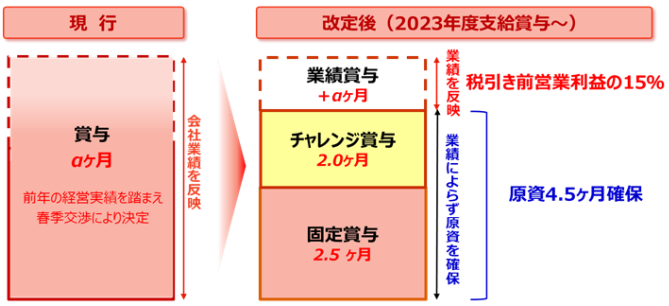
○賞与原資

会社の業績と賞与の関係および最低限確保する水準を明確化する。

新制度では、賞与を「固定賞与」「チャレンジ賞与」「業績賞与」の3つに区分し、「固定賞与」の原資2.5ヶ月分と、「チャレンジ賞与」の原資2.0ヶ月分は、会社期業績に関わらず確保する。

「業績賞与」は前年度の税引き前営業利益の15%を原資とし、税引き前営業利益10億円までの原資は、主務以下へ全て配分する。

10億円を超えた場合の原資配分については継続検討とする。

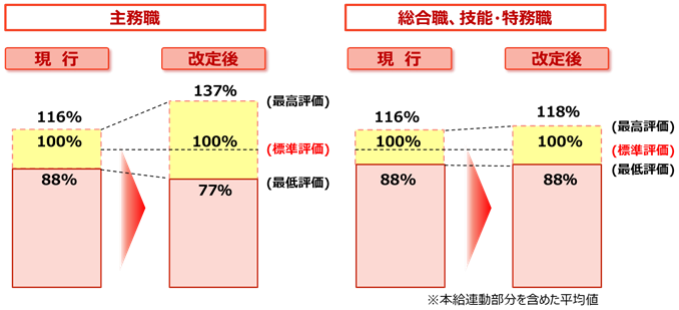


○賞与　個人への配分

個人への配分は、主務職は「仕事等級別評価別査定額」、総合職/技能・特務職は「各人の本給×1.2＋ 仕事等級別評価別査定額」とし、現行の体系を継続する。

評価による査定幅は現行よりも拡大し、メリハリのある処遇を実現していく。

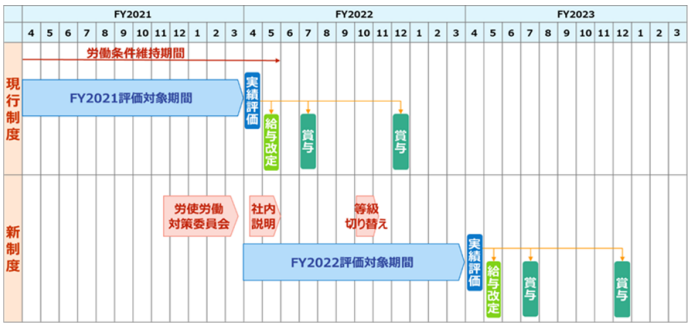
【参考】査定幅のイメージ



(4)実施日

2022年10月に新たな等級への切替を実施。2022年度の評価は、新制度に基づき実施、報酬制度の改定は2023年度反映分から実施する。

＜スケジュール詳細＞



Ⅱ．確定拠出年金(DC)について

1．基本的な考え方

従業員の将来にわたる安心を下支えするしくみとする。パナソニックグループDCプランに継続加入することができなくなるため独自のDCプランを構築する。

2．確定拠出年金(DC)制度について

基本、現行のパナソニック企業年金(DC)と同等の制度とし、一部移管できない項目に関して独自制度を構築する。

(1)等級評価別年間付与ポイントについて

評価制度の変更にあわせ、等級評価別年間付与ポイントの評価区分を下表の通り変更する。

【等級評価別年間付与ポイント表】

（1ポイント1,000円）

等級群	等級	評価				
		1	2	3	4、5	6、7
主務職	L1＋	552				
	L1	499	511	523	535	547
	L2	442	454	466	478	490
総合職	G1	397	404	412	419	427
	G2	337	344	352	359	367
	G3	297	300	304	308	312
技能・特務職	M1	397	404	412	419	427
	M2	337	344	352	359	367
	M3	297	300	304	308	312
	M4	257	260	264	268	272

(2)DCプランの運用商品について

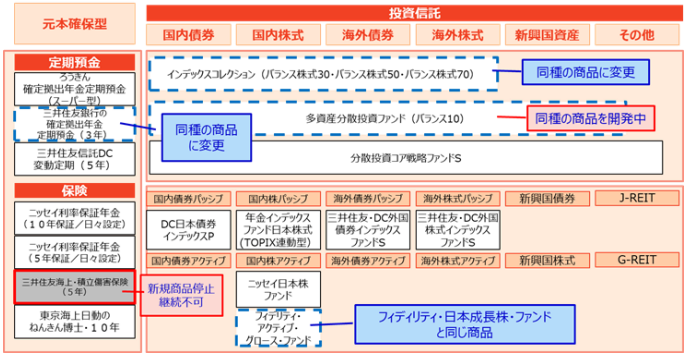
①考え方

資産移換が、混乱なくスムーズに出来るよう商品ラインアップは現行商品をベースに構成する。

②商品構成

定期預金3本、保険商品3本、投資信託10本の合計16本とする。

※新多資産分散投資ファンド追加検討中

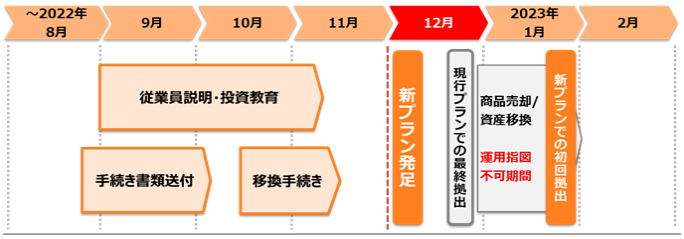


(3)移換対応について

現在保有している商品を全て売却(現金化)した後、各個人が新たに選択した商品へ資産移換する。詳細手続きについては、投資教育含め説明会を実施する。

(4)実施日

2022年12 月に新プランを発足する。



Ⅲ．カフェテリアプラン(キャリア・育児・介護含む)

1．基本的な考え方

自己の成長を目指して、個々の就業観やライフプランに則した福祉を選び豊かな生活を確立できることを支援する。

パナソニックのP'Sカフェを継続利用できなくなるため、独自のカフェテリアプランを構築する。

2．カフェテリアプランについて

(1)付与ポイントについて

年間付与ポイント(主務職以下):122,000P

利便性を向上させるために、ポイント単価は1円とし、ポイント利用は、全ての対象メニューにおいて利用金額の100%まで使用可能とする。(キャリア、育児応援、介護応援カフェポイントも同様)

また、キャリア入社者、定年退職者については、入社日、退職日により当該年度のポイントを按分して支給する。

（2）ポイント申請時期
7月1日～翌年7月20日の間で、随時申請とする。

（3）ポイント申請方法
Web申請（PC、スマートフォン等）

（4）ポイント申請確認書類
本人が支払ったと証明できる書類（領収書、給与明細、通帳など）

（5）カフェメニューについて
メニューの、カテゴリーは、①経済設計、②キャリア形成、③健康促進、④その他（日常生活・社会貢献）とする。

（6）育児応援カフェポイント
育児応援カフェポイントは年間付与ポイントを150,000Pとし、勤務形態によるポイント差を無くし統一する。
また、利用メニューについても制限を緩和し、平時利用する保育施設が閉鎖等で利用できない場合には、利用時間に関わらず保育施設・育児サービスを利用可能とする。

（7）介護応援カフェポイント
介護応援カフェポイントは年間付与ポイントを90,000Pとする。

（8）カフェテリアプランの詳細について
カフェテリアプランの詳細については、マニュアルを作成し、2022年6月頃周知する。

（9）本年度のポイント申請期日
システム変更に伴い、本年度のカフェポイントの申請は2022年6月20日までとする。

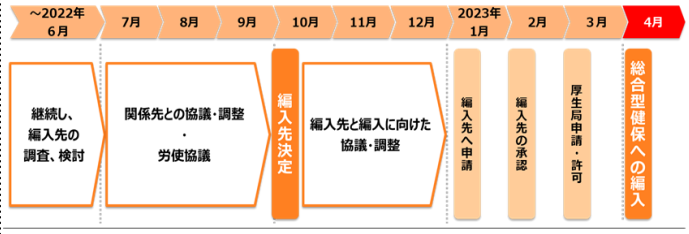
3. 実施時期
2022年7 月1日とする。

Ⅳ. 健康保険（継続検討）

1. 基本的な考え方
パナソニック健康保険組合への継続加入が、TSA期間満了をもって終了することを踏まえ、従業員の安心を担保できる新たな健康保険組合の選定・加入手続きを進める。

2. 継続検討
編入先の健康保険組合は、業種としては、電機・電子機械系健保となるが、規模感（加入事業所数・被保険者数）、保険料率、付加給付金などの福利厚生内容、健保組合の安定性、健保の加入要件などを総合的に検討していく。
2023年4月に総合型健康保険組合への編入に向け、下記スケジュールを基本に継続して労使間で検討を行い、経過及び決定した内容を報告していく。

＜スケジュール＞



Ⅴ. 各種保険・財産形成積立制度

1. 基本的な考え方
サービスの提供が終了するものや規定規模を満たせず団体扱いから個人扱いになるものについては、各関係会社と調整し、従業員が確実に手続きが出来る様、個別案内していく。

2. 実施内容
（1）パナソニック共済会の各種保険
手続きセットを対象者へ配布し、手続き書類を期日までに提出
①積立型未来サポート保険加入の50歳以上：4月13日（水）まで
②上記以外のパナソニック共済会保険　　：3月31日（木）まで

（2）個人保険（団体扱い）
既存加入者は、現行どおり給与控除を継続できるようNTCJ内に運営機能を設立する。ただし、加入者人数が団体扱いの規模に達しない保険会社については個人口座引落への切り替えを実施する。

【団体扱いが出来る生保会社（給与控除継続）】
アフラック、住友生命、第一生命、日本生命、明治安田生命

上記以外の保険は個人口座引き落としへ切替のため、パナソニック共済会から手続きセットを対象者へ配布、3月末までに書類提出

（3）財形貯蓄（一般、住宅、年金）
・既存加入者は現行どおり給与控除を継続できるよう各金融機関・保険会社と最終調整を行う。
・新規加入については現行通り「労働金庫」「三井住友信託」「日本生命」の3金融機関で実施する。

（4）その他　P’s カフェメニューの多目的積立
2022年6月末のP’s Cafe終了に伴い多目的積立の給与控除は2022年6月度で終了する。

Ⅵ. 定期採用者の独身寮について

1. 定期採用の独身寮取扱いについて
事業競争力の強化、継続性確保のために定期採用をベースとし、若年層の積極的採用を推進しており、若年層のリテンション施策の一環として、独身寮の取り扱いについて見直しを図る。

2. 実施内容
独身寮の入居期間を延長する。独身寮の取り扱いは、現行の期間、大卒5年間、大学院卒4年間、大学院（博士）2年間とし、その後、大卒4年間、大学院卒3年間、大学院（博士）2年間は一般社宅扱い（社宅使用料は業務用社宅の1.5倍）とし継続入居を可とする。

3. 改定時期
2022年4月1日

Ⅶ. 法改正に向けた対応（改正育児・介護休業法 ）

1. 基本的な考え方
2022年4月1日に施行日を迎えるものについては、今回の答申にて取扱いを定め、取り組みへ反映する。
出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするという法改正の趣旨を踏まえた上で、既存制度との整合性や、今後の育児・介護休業制度の改定対応も考慮した上で取扱いを定める。

2. 実施内容
①育児休業を取得しやすい雇用環境整備について（義務化）
ScPortal内に相談対応窓口（ハラスメント相談・制度に関する問い合わせ相談）を設置する事を基本に、そのアクセスアドレスを従業員に周知する。
その他の措置による環境整備含め、育児休業を取得しやすい風土づくりに向けては、2022年10月以降の法対応内容も見据えて引き続き、取り組みを検討・推進していくものとする。

②妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別周知および取得意向の確認について（義務化）
本人からの申出時に制度の個別周知や育児休業制度等の取得に関する意向確認がなされるよう、その運用を徹底する。

③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和について
2022年4月1日の施行日時点では、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件に関しては現状維持とする。

【今後の法対応について】
（2022年10月／2023年4月施行分）
法改正の内容や動向、対応における留意点等を確認し、具体的な対応方針や対応内容については労使での論議・検討を経て今後決定するものとする。

■組合見解

①人事制度改定、退職金DC移換について

今回の人事制度改定は、標準に集まる傾向があった評価区分を相対評価にすることで評価そのものにメリハリをつけられること、一時金の原資が最低限4.5カ月確保できており、利益が上がれば原資が増えること、一時金の高評価者への配分比率を上げることでより高評価者に報いることができるようになることは従業員のモチベーションアップにつながると判断します。また、スペシャリスト職の新設についても管理職だけでない新しいキャリアの道筋ができることで、選択肢が増えると判断します。一方で相対評価にすることで評価に差をつける必要があること、および一時金の低評価者への配分は減る傾向にあるため、評価に対する納得性を高めるために上司部下間のコミュニケーションを深める必要があると考えます。また、継続検討となっている一時金の「業績賞与」部分については利益の適正配分という観点で論議していきたいと考えます。
退職金DCの移換については移換の前後でメニューがほぼ変わらないことで、移換に伴うメニューの再選択の混乱は防げると判断します。今後は独自運営になるので、適切な運用状況になっているかを労使で確認し、運用の教育、メニューの拡充などを論議していきたいと考えます。

②各種福祉制度について

カフェテリアポイントについては、パナソニックから離れることで適用できないメニューがあるものの、ポイント単価を1円単位にすることで端数まで使い切れるようになること、全メニューで利用金額の100%まで使用可能になることで、利便性が上がると判断します。今後さらに活用しやすくなるような制度になるよう、活用状況を確認して手続きやメニューなどを論議していきたいと考えます。健康保険については加入先を検討中ですが、明確になったところでパナソニック健保との差分を確認し、差分が大きいところについては対応案を論議したいと考えます。