

1. はじめに
2. 60歳以降の処遇見直し
3. 資格手当(仮称)の新設について
4. 地域限定社員制度の解消について
5. NTJUの見解

NTCJにおける労働条件について

2024年春闘での継続論議となっていた、「60歳以降の雇用制度」及び新たなテーマを含め各種制度の具体的なあり方・対応策について、労使の労働対策委員会では、職場から集約した意見・要望も踏まえながら検討、論議を重ねてまいりました。その後、昨年末に続き、2回目となる職場けいじばんが発行され、60歳以降の処遇見直し、資格手当の新設、地域限定社員制度の解消について、労使の論議がまとまり、答申を行いました。本号においては、その答申内容の要旨とそれに対するNTJUの見解をお伝えしますので、ご理解のほど宜しくお願いします。

1. 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・産業や人々の暮らしにおける様々な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 Champion」の実現に向けて邁進しています。

労働人口の減少やDX化、働き方・キャリアに関する意識の変化など、事業環境が大きく変わっていく中で、NTCJとしてもこの変化に対応しながら厳しいグローバル競争に勝ち抜き、経営体質を強靱化し、事業成長を実現しなければなりません。そのためには、更なるアウトプット最大化に向けて全ての業務の生産性を上げ、グローバルロックに対応し、働き方のレベル・仕事の内容を変化させ、もう一段ギアチェンジすることで事業基盤を確固たるものとしていくことが急務となっています。

また、従業員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ために、常に会社の方向性や考え方を明確にすることで、社員が専門性や自身の能力を高め、事業環境の変化に対応しながら具体的な行動を自ら起こせるよう会社は導く必要があると考えます。

これまで、NTCJ労働対策委員会では社員一人ひとりが個性と能力を最大限発揮し、会社と個人が共に成長することを目指し、論議を重ね各種制度を導入・改定してまいりました。

これからも、目指す姿を実現するために継続し労働・福祉条件の改善や人材開発・労働インフラへの投資など、その効果を見極めながら、個人及び組織の活性化へ向けた継続した取り組み・労働環境作りを推進しなければなりません。

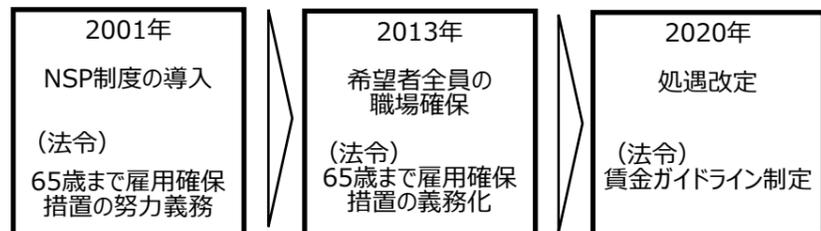
以上の背景を踏まえ、今回の労使の労働対策委員会では、2024年春闘で継続論議とした「60歳以降の雇用制度」に新たなテーマを加え、NTCJの「事業競争力の強化」及び全社員の「やりがい・働きがいの向上」につながることを目指すべく、職場から集約した意見・要望を踏まえながら、論議を重ねてまいりました。

これらの議論を踏まえ、労働対策委員会において以下の通り意見の一致をみましたので、ここに答申を行います。

2. 60歳以降の処遇見直し

【これまでの経過】

2001年にNSP制度を導入以降、2013年に高齢者雇用安定法改定により、65歳までの雇用確保措置が義務化されたことで、希望者全員の職場確保の対応を図ってきました。その後、賃金ガイドラインが制定されたことにより、2020年に賃金水準を引き上げ、現在のNSP制度を運用しています。



【改定の背景】

労働人口の減少、半導体技術者の採用競争が激化しており、当社では、高いスキル・マインドを維持できる60歳以上の社員を戦略的に継続活用することが、今まで以上に必要になってきています。また、公的年金受給開始までの空白期間の拡大により、働く個人も定年後の継続雇用を希望する人が増大しています。

<社会的要請>

労働人口の減少
高齢者の就労促進/法改正

<経営的要請>

高いスキル・マインドを維持
できる高齢者の戦略的活用

<従業員要請>

年金空白期間拡大への対応
継続雇用希望意向の増大

【基本の考え方】

労働市場の流動化、獲得競争の激化に対し、当社としても、60歳で定年を迎える方の継続した人材活用が必要となってきており、法改正動向も踏まえ、多様な人材と会社が共に成長し続けることを実現できる60歳以降の処遇見直しを実施します。

加えて、就業に対する多様性対応も重要と考えており、60歳を一つの節目として、今後の就業について自ら考え選択できる機会の提供（リスキリング、後継者育成）となる再雇用制度を継続し、60歳以降の職務の内容やその責任の程度、社員との比較において、よりバランスのとれた処遇となるよう、「仕事」を基軸とした本給改定を実施します。

【改定内容】

- 現状のNSP制度を継続し、各等級の本給を改定します。改定においては、
- ① 定年後再雇用者の処遇に関する世間一般的な水準を勘案
 - ② 企業年金DCの年金受給が可能
 - ③ 高年齢雇用継続給付金の法改正（現行の15%から10%に改定後、廃止の方針）
- を考慮し、現行の社員本給の60%水準から75%水準へ引き上げることとします。

【実施日】

2025年 4月 1日
新本給への改定は、5月給与で実施し、4月分は遡及精算します。

具体的な水準は下表の通りとし、契約期間中の現行NSP社員も2025年4月1日に改定し、新本給を適用することとします。ただし、2025年度賞与支給額は、2025年3月31日現在の本給により決定します。

今後も社会環境の変化や、法改正の動向を注視し、本制度の在り方については、NTCJ全従業員の処遇制度も含めて、継続して検討してまいります。

【新旧本給】

等級	現状本給(円)	改定本給(円)
NL1+	298,700	372,200
NL1	279,400	347,900
NL2	246,900	307,500
NG1	216,400	269,700
NG2	197,000	245,300
NG3	184,500	221,100

<※高年齢雇用継続給付とは>

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60歳到達時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。

詳細は下記HP参照

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html

3. 資格手当（仮称）の新設について

【新設の背景】

拠点、工場のインフラ管理・保守等のために公的資格を保有し、行政等への届出、登録を行うことにより一定の責任が発生する者に対して、その重要性、責任を勘案し、資格手当、資格取得インセンティブを新設します。

【基本の考え方】

手当支給対象者は、事業運営に必要不可欠な国家資格を会社として決定し、有資格者が、行政等への届出、登録を行うことにより一定の責任が発生する者（正、副）とします。なお、支給対象期間については、行政への届出及び選任された期間のみとします。

また、事業運営を継続するために対応が必要な資格については、バックアップ体制も必要と考え、会社の指示により必要資格を取得した場合、インセンティブと受験料等を支給します。

【実施内容】

資格手当と資格取得インセンティブを新設します。

①資格手当

1) ランクの設定

- ・事故発生時、責任の重さを考慮しランクを三区（A～C）に分ける。

2) 支給期間

- ・行政への届出及び選任された期間（当月支給）
- ・選任された証明書の提出（期間も含む）により決定

②資格取得インセンティブ

1) ランクの設定

- ・資格取得の難易度に応じてランクを三区（A～C）に分ける。

2) インセンティブ支給

- ・会社の指示により必要資格を取得した場合（資格取得時に支給）
- ・会社の指示により、法定の管理者の選任が必要な資格を取得した場合
※資格取得に関わる費用（受験料・受講料）は会社負担
出張が必要な場合は「出張扱い」

対象資格は、①電気主任技術者、②公害防止管理者、③エネルギー管理士、④高圧ガス製造保安責任者（保安管理技術者）とします。なお、衛生管理者については、資格手当の対象とはしませんが、資格取得インセンティブは支給することとします。各資格においてランク分けをし、下表の内容で手当及びインセンティブを支給します。

【実施日】

2025年 4月 1日

ただし、支給については5月から適用し、4月分は遡及精算します。

<資格手当と資格取得インセンティブ>

【資格手当】

行政への届出及び選任	必要資格	資格ランク	資格手当	
			正	副
①電気主任技術者	電気主任技術者2種 ※副は3種可	A	15,000円	7,500円
②公害防止管理者	水質1種・2種	B	8,000円	4,000円
	大気1種・2種	B	8,000円	4,000円
③エネルギー管理士	エネルギー管理士	B	8,000円	—
④高圧ガス製造保安責任者（保安管理技術者）	高圧ガス 乙種機械、乙種化学	C	4,000円	2,000円

【資格取得インセンティブ】

行政への届出及び選任	必要資格	資格ランク	資格取得時インセンティブ
①電気主任技術者	電気主任技術者2種 ※副は3種可	A	100,000円
②公害防止管理者	水質1種・2種	B	50,000円
	大気1種・2種	B	50,000円
③エネルギー管理士	エネルギー管理士	B	50,000円
④高圧ガス製造保安責任者（保安管理技術者）	高圧ガス 乙種機械、乙種化学	C	20,000円
⑤衛生管理者	第一種 衛生管理者	C	20,000円

4. 地域限定社員制度の解消について

【解消の背景】

会社設立以降、グローバル半導体専門メーカーとして相応しい制度を構築し、導入・改定してきました。

本制度の新規適用は無く、既存適用者だけの運用が継続している状況で、これまでも本制度の在り方については継続して検討してきました。

そのような中、当社の等級・評価・報酬制度を、役割・仕事をベースとした賃金体系として2023年に改定しており、「地域限定」での賃金格差を設けることは現在ふさわしくなく、是正が必要であると判断しました。

【基本の考え方】

「地域限定社員制度」は現時点において役割を終えたものと判断し、制度を解消します。

【改定内容】

地域限定社員制度を解消し、地限支給率の適用を廃止します。

■ 地域限定社員制度解消時の取り扱い

①本給

2025年4月度の給与より、地域限定社員本給からグローバル社員基準に基づく本給（減額前の本給）へ切り替える。

②賞与

2025年度支給額は、2025年3月31日現在の本給により決定する。

③退職金

DCの年間付与ポイントは、2025年度分(2025年7月)付与分から変更する。

なお、制度解消後も、転宅を伴う異動については、ご本人の意向等を十分に考慮するものとします。

【実施日】

2025年 4月 1日

5. NTJUの見解

NTCJの「事業競争力の強化」、および柔軟な働き方を確保しつつ、全社員の「やりがい・働きがいの向上」につなげるため、制度の改定と新設をすることは組合としても必要だと考えています。

労働人口の減少や半導体技術者の採用競争激化に伴い、働く人材の確保が難しくなっている今、50歳以降の従業員の割合が多いNTCJにおいて、60歳以降の処遇改善は人手不足解消、後継者育成の観点では、一定の評価をしています。しかしながら、今後の法改正、社会環境の変化、会社の経営状況も視野に入れて、さらなる処遇改善、定年延長、定年廃止に関して、継続論議が必要と考えています。

資格手当とインセンティブの新設については、拠点、工場のインフラ管理・保守等のために行政等への届出、登録を行うことによる責任の重さや、今後のNTCJを担う人材の確保、育成の重要性という観点で評価していますが、他資格保有者とのバランスも考慮する必要があると考えており、手当の対象となる資格について引き続き論議してまいります。

地域限定社員制度の解消については、グローバル半導体専門メーカーとして相応しい等級・評価・報酬制度にするという観点で一定程度は理解していますが、現行制度適用者への異動等への配慮も必要と考えています。

今回の労働条件改定内容については、検討の余地があると考えています。今後も、継続して事業と従業員の成長を実現していくために、アウトプット最大化に向けて、全ての業務の生産性向上、組織と人の活性化につながる組織マネジメントの強化、従業員活躍の場の創出に継続的に取り組むとともに、全従業員が「やりがい」「働きがい」「働きやすさ」を実感できる職場環境の構築に向け、引き続き論議を進めていきます。