

D判定連続2回で降職は酷い！ 昇格の枠を広げよ！

人事・賃金制度の見直しの詳細について団体交渉

本部は3月26日、「人事・賃金制度の見直しの詳細について」の団体交渉を開催しました。1月25日に「人事・賃金制度の見直しについて」の骨子が提案され、今回はその詳細について提案されました。

この制度の柱は、人事考課を基に昇格や降格を容赦なく行うというものです。人事考課にはS、A、B、C、Dの5段階の評価に区分され、それぞれの区分により定期昇給額が異なります。最悪、D判定を2回受けた社員は降格させられるのです（例えば、管理職なら主任職へ、主任職なら指導職へ）。そして、降格時に、昇格時昇給額分の賃金が減額されます（額が大きい場合は経過措置あり）。

会社は「苦勞した者がより報われる制度」だと主張しましたが、逆に苦勞しても苦勞したと見なされなかった社員は、昇給も昇格も足止めをくらうことになります。

会社がこのような制度に変える目的は、飴と鞭を使って会社の言いなりに社員を大量につくることは間違いありません。会社は、制度の妥結時期を設定した後、詳細の準備を経て、令和7年度には新制度に移行する計画です。

冒頭、会社より説明資料（45ページもの）に基づき、要点の説明がされました。以下、主な議論です。

制度見直しの目的はプロ大対策？！

会社：[説明資料（45ページもの）の要点の説明]

今後提案を予定しているのが、移行措置で昇格資格年限や経過措置については、成案ができ次第提案する。

組合：専任社員の基本給表が掲載されているが、令和7年度から実施となると、専任社員も対象となるのか。

会社：昭和44年4月2日生まれ以降の社員が新制度の対象となる。それより前の社員は、60歳定年制で専任社員制度が適用される。平成3年の過年度の入社の社員が対象である。その社員がT等級になった場合に、T等級の専任社員となる。

組合：今の専任社員は対象外か。

会社：そうである。この制度に関係することはない。

組合：今の専任社員は、S、A～D判定の人事考課は、新制度の対象となるのか。

会社：なる。

組合：専任Ⅱの社員がD判定連続2回受けたとすると、ⅡからⅠになるのか。

会社：契約社員の位置付けとなる。専任ⅡとかⅢで契約しているので降格とはならないと思う。

組合：期末手当には反映されるのか。

会社：これまでと変わらない。

組合：そもそも何のために制度を変えるのか。

会社：当社は変革期を迎えている。これまでは規律性やチームワークを重視し、経験年数に応じて順次昇職していく形だったが、経営体力の再強化を図る上では、チャレンジ精神を持って、新しいことをやるとか業績を上げていく強い意識を持った社員を適切に処遇するために、メリハリを付けるというものである。

組合：目指すところは、プロ大のやる気を引き出すということか。

会社：プロ大もそうだが、総合職もアソシエイト職もそうだ。業績連動になる部分においては総合職が際立っている。人事考課については、不透明なところがあり、納得感がないという話があった。フィードバックをすることによって、より自分の課題を見つけて高いところを目指していく設計になっている。一番の目的は、経営体力の再強化のために、より努力したものが報われる制度である。

組合：現業機関は「あるべき姿」を変更するとしたが、いつ示すのか。

会社：職場で公開する。

組合：組合には説明しないのか。

会社：最初の「あるべき姿」のときもそうだが、組合との協議事項ではない。

組合：ゴーサインは令和7年4月1日なのか。

会社：そうしたい。ただ、人事考課の充実を図る上では、相当な準備が必要であり、今年度下期くらいから、妥結していただけるなら準備に取りかかりたい。それを踏まえて、「あるべき姿」を提示できればと考えている。

組合：令和6年度中に妥結すれば、令和7年4月1日実施ということで良いか。

会社：令和6年度上期で妥結してもらって、下期には移行したい。移行措置

の提案については、なるべく早くしたい。移行措置の提案をしてから、最終判断をいただきたい。

組合：協約改訂の関係ではどうか。

会社：それまでに必要な要求があれば受け付ける。

組合：スケジュール的なことでいえば、妥結はいつ頃を予定しているのか。

会社：相手のこともあるので、会社の考えでいえば6月頃に妥結をいただきたい。

組合：あと2ヶ月くらいしかない。それまでに申し入れをしなければならない。

会社：6月は会社の思惑であって、議論をし尽くして妥結したい。1つの目安である。

D判定連続2回で降格は酷い！

組合：資料に出ている基本給や初任給は、今年の新賃金に反映された数字か。

会社：まだ反映はしていない。

組合：配分交渉の後に数字が変わるということか。

会社：そうである。

組合：昇格の枠を広めないとやる気は出ない。人事考課D判定で昇給0円なんで冗談ではない。

会社：これは総合職G1～3だけである。基礎部分はどのランクでももらえるので0円にはならない。G4等級、上級管理者については、業績評価になり、基礎部分がない。

組合：G4とはどのくらいの職種なのか。

会社：課長代理クラスで、これまでのL3、4等級と同じである。よほどのことがない限り0円にはならない。そもそも、L4以上は定昇がなかった。

組合：プロ大と総合職とは差がある。プロ大から不満が出たのか。その対策のための制度だとハッキリ言ってもらった方がスッキリする。

会社：目的とすれば良い制度だ。今日は提案なので、また議論すれば良い。

組合：役付手当の改正について、今の専任社員は対象となるのか。

会社：対象になると思うが、確認する。

組合：昇格・賃金のイメージ図だと右肩上がりだが、人件費の原資が上がるということか。

会社：その部分もあると思う。具体的にはお伝えできない。

組合：昇格枠を増やせば原資は上がる。枠を増やす気があるかないかだ。D判定の社員が多ければ賃金も下がり、人件費は少なくなる。

会社：人件費からの捻出は考えていない。

組合：D判定2回で降格した社員は、賃金も下がるのか。

会社：そうだ。

組合：どのくらい下がるのか。

会社：昇格時昇給額の分を減額する。

組合：LからC等級に降格された場合は、金額はかなり大きい。

会社：緩和のための経過措置を設ける。

組合：酷い制度だ。良いことはない。プロ大対策というのが分かる。高卒は昇格せずに、どんどん滞留していく制度のイメージだ。

会社：そんなことはない。プロフェッショナル職でも優秀な人はいる。学歴で差違が出るというものではない。

組合：現に、学歴で差違が出ている。総合職とプロ大では大きく違う。

会社：採用職種によっては差違は出る。経営を担う役割が総合職であり、経営に参画できず業績を上げられない人間については、これだけだとよと定昇もなくなるというメリハリを効かせている。総合職の全ての人が上がっていくとはならない。

組合：資料には専任社員の表に「専任V」がないのはなぜか。

会社：「以下、略」と書いてあるので、略しているかと思う。60歳定年制で専任社員になった人は「専任V」を適用される可能性はある。

以 上

＊人事・賃金制度の見直し、詳細解説資料は別紙で送ります。