

## 人事制度等の修正に関する 申し入れ交渉を行う

本部は、4月23日、交渉を行い大筋合意としました。  
以下、報告します。

1. 賞与（夏季・冬季）の評価がどのように行われているのか具体的に説明されたい。

回答・期末手当について、プロフェッショナル職群は該当（半期）期間の役割行動評価を活用するが、エキスパート職群及びプランナー職群の該当（半期）期間の個人の業績を評価するものであるという考えに基づき、業績評価を活用する。

組合・例えば、役割行動評価で「S」評価だった場合は10%アップで、「AA」評価は5%アップ等の基準は設けてあるのか。社員に対して分かりやすい基準を示すべきではないか。新人事制度冊子12ページに、評価時期と活用が記載されているが、期末手当（夏季・冬季）の評価がどのように行われているか、分からない社員が多くいる。

会社・冊子の記載以上に基準を明らかにする考えはない。

組合・評価をされる立場の身になって考えてもらいたい。

会社・主張は理解した。

2. 評価者の育成がしっかりと出来ているのか明らかにされたい。

回答・評価者研修・評価者ミーティング等を通じて評価者の育成を図っている。

組合・ある現場で「評価者として適任なのか疑問を抱くような行動を業務中に行っていた」という報告を受けている。会社としても厳しく指導して頂き、評価者の選考を改めて厳しくして頂きたい。新人事制度導入の交渉から指摘しているが、社員が評価者を評価する制度を作ってもよいのではないか。

会社・現時点でその考えはない。

組合・評価者の選考にあたっては厳しくされたい。

会社・了解した。

---

3. 評価者における一般業務に支障が出ないよう、評価者の適正な人員配置をされたい。

回答・各箇所の評価者については必要な要員の確保に努める。

組合・評価者1人が評価する人数は「30人程度としたい」としていたが、その考えに変わりはないか。また、必要な人員配置を確保出来ていない箇所は全国でどのくらいあるのか。

会社・30人という考えに変わりはない。全国で10数名必要としている。

組合・今年度中には配置出来るのか。

会社・実施に向けて努力していく。

組合・通常業務に支障が出ないよう早期に配置されたい。

会社・了解した。

4. 定年退職日について。

実施時期が2021年4月1日となっているが、2021年4月や5月生まれの社員には、どのように説明・対処をしていくのか明らかにされたい。

回答・当該社員に対して個別に説明を行う。

組合・真摯な対応をお願いしたい。

会社・了解した。

5. 定年退職日について。

2021年4月から新制度を導入し、例えば2021年6月に60歳となる社員が、2022年7月末日の退職となるが、2021年6月末日で退職したい旨を申し出た場合、自己都合退職の扱いとされ退職金の減額等は発生するのか。

また、上記のように早期退職をした場合のデメリット等を明らかにされたい。

※失業保険受給開始日遅れ等。

6. 定年退職日について。

実施時期が2021年4月1日と突然すぎることもあり、特に2021年度に60歳の誕生日を迎える社員は驚いているが、中には60歳の誕生日月の翌月からシニア社員契約（Bコース）を結び、年間休日数を増やしたいという社員も出てくる。このような場合に備えて何らかの移行措置や救済措置を考えているのか。

回答・5、6項まとめて。

2019年4月1日時点で満年齢が55歳以上の社員（昭和39年4月1日以

---

---

前に生まれた者)は、60歳に達する日の属する月の末日か、60歳に達する日の属する年度の翌年度の7月末日のいずれかの定年退職日を選択出来るものとする。退職金の支払いは退職時とする。したがって、5.の指摘の場合については定年退職として取り扱う。

組合・今回の人事制度修正で下記のコースが選択出来ると思うが、間違っていたら指摘されたい。

- 1, 60歳の誕生日月末で完全に退職する(シニア社員契約しない)
- 2, 新しい制度通りに、60歳に達する日の属する年度の翌年度の7月末日まで正社員として働き退職金を受給し、8月1日からシニア社員契約を結ぶか退職するかはその時点で決める。
- 3, 60歳の誕生日月末で退職して退職金を受給し、翌月からシニア社員契約を結ぶ(これまでの制度)
- 4, 60歳の誕生日月末で退職して退職金を受給し、翌月から正社員として翌年度の7月末日まで働き、8月1日からシニア社員契約を結ぶか退職するかはその時点で決める。

会社・1, 3項は移行措置として選択可能。2項はその理解でよい。4項は選択できない。

組合・選択できるコースの中で、退職金が「一時所得」になり、翌年度の税金等が上がるのはあるのか。

会社・上記1～3であれば一時所得とはならない。

組合・このような移行措置・救済措置は今年度で終わりなのか。数年は続けるのか。

会社・退職制度の改定前制度が適用される社員を対象としており、期間としては2023年度末までである。

組合・現場で社員が不安にならないように、現場長にも制度の中身を理解させ、社員には丁寧な説明をされたい。

会社・丁寧な説明をしていく。

## 7. 定年退職日について。

退職手当加算金(年10万)について、どのような扱いになるか明らかにされたい。

また、制度改正により退職日が延長(4月生まれは1年3ヶ月延長)され、退職金が増えると考えられるが、計算式はどのようになるのか。

回答・退職手当加算金の表中「退職時の年齢」欄にある「60歳」とあるを「60歳以上」に改める。

---

---

組合・退職加算金が5年×10万＝50万だったが、10万増え60万になるという理解でよいか。また、定年延長となることで退職金の上乗せはあるのか。

会社・改定前制度の適用となる場合、退職手当加算金は「退職時の年令」欄を「60歳以上」と改めることで50万円から変わらない。改訂制度の適用となる場合は、勤続ポイント及び資格等級ポイントが月割計算で増加するため、退職手当が増額となる。

組合・現場で社員が不安にならないように、現場長にも制度の中身を理解させ、社員には丁寧な説明をされたい。

会社・丁寧な説明をしていく。

#### 8. 定年退職日について。

人事制度が修正され、定年後の再雇用制度はどのような扱いになるのか。

4, 5, 6, 7月生まれの社員は、61歳で再雇用制度を結ぶことになるが、66歳までの5年契約を結べるのか。

回答・その理解でよい。

組合・了解した。

#### 9. 定年退職日について。

60歳誕生日で退職し、退職金をローン返済やマンション購入等をすでに予約や計画している社員がいると考えられるが、このような社員にはどのように説明するのか。

回答・「5.」及び「6.」に示した通りである。

組合・了解した。

#### 10. 定年退職日について。

新制度通りに退職せず、そのまま正社員として働いていたが、諸事情で翌年度7月末日の退職日以前に退職したい旨を申し出た場合、退職金の減額等はあるのか。

回答・その時点において自己都合退職することとなる。

組合・減額はあるのか。

会社・勤続年数が40年未満の場合、減額となることがある。

#### 11. 定年退職日について。

新制度通りに退職せず、そのまま正社員として働いていたが、諸事情で翌年度7月末日の退職日以前に退職したい旨を申し出て、シニア社員として契約してもらうことは可能なのか。

---

回答・その取扱いはできない。

組合・なぜ出来ないのか。大事な社員である。移行措置や救済措置で可能として頂きたい。

会社・シニア社員制度は定年再雇用の制度であり、設例では自己都合退職となるためである。移行措置の選択にあたっては上記について丁寧に説明を行うようにする。

1 2. 定年退職日について。

年休の処理について、どのような扱いになるのか明らかにされたい。

4月1日整理なのか、8月1日整理なのか。

回答・年次有給休暇の取り扱いについての変更はない。

組合・了解した。

1 3. 定年退職日について。

出向者はどのような扱いになるのか明らかにされたい。60歳の誕生日以降も、同じ職場で継続して働くことが出来、給与も減額されないという理解でよいか。

回答・定年までの労働条件は社員と同じである。

組合・了解した。

1 4. 役割行動評価の項目表示の変更について

1～5の評点にするが、例えば100点換算評点計（ここではプロフェッショナル群）が、〇〇点以上なら「評価S」、〇〇点以下なら「B」という基準は作るのか。

回答・役割行動評価の項目表示の変更をはじめ、今回の制度修正にかかる部分は人事評価制度ガイドに反映する。

組合・1項、期末手当の評価の際にも話したが、社員に分かりやすい基準を設けるべきではないか。

会社・冊子の記載以上に基準を明らかにする考えはない。

組合・評価をされる立場の身になって考えてもらいたい。

会社・主張は理解する。

1 5. 昇格昇級時のポイントの取扱いについて

2020年度昇格試験に合格した者は、現時点のポイントが「0」ポイントとなっていると思うが、この者についての扱いはどのようになるのか説明されたい。

---

回答・2020年4月1日に遡及して発令したため、評価ポイントを「0」とした。なお、2020年度の評価確定の際、評価に応じたポイントが付与される。

組合・昨年、試験合格した者はポイントが「0」になっていると思うが、今回の修正によりポイント付与で損をするようなことは起きないのか。

会社・損をすることはない。

組合・丁寧な対応が求められる部分である。「損をしていない」という分かりやすい説明をしていただきたい。

会社・修正後のスケジュールでは、出願から発令まで約1年が経過するため、ポイントを付与しなければ当該期間の社員の働きが評価されず「損をする」ことを防ぐため、A評価相当のポイント付与を行うこととした。

16. 昇給実施日が7月1日となるが、今年度の4月・5月・6月の基本給額や各種手当等の算出はどのような扱いになるのか明らかにされたい。

回答・2021年度4～6月の基本給額及び各種手当等は昇給前の基本給により算出する。

組合・2021年4月～6月の基本給は昇給せず現行のままで、7月1日の給与から基本給が昇給するという理解でよいか。

会社・そうである。

組合・制度修正ということで理解はするが、多くの不満が出ると思うが。

会社・2021年4～6月の各月は基本給と各種手当の昇給額相当分の影響があるが、その分は2022年4～6月に支給される。以後、毎年、同様のサイクルを取るため、結果として2021年度（4月～6月）分のみが最終的な影響となる。また、同時に導入する退職時期を60歳到達の翌年度7月末とすることにより、最も短い3月生まれの社員でも定年退職年度の4～7月分の給与が支給されるため、生涯賃金としては増額となっていることで理解いただきたい。

17. 昇給実施日が7月1日となるが、夏季手当の算出方法はどのようなになるのか。6月の基本給なのか、7月の基本給なのか。

回答・現行通りである。

組合・6月の基本給ということか。

会社・そうである。

組合・2021年度夏季手当の算出も昇給前の6月の基本給で算出されるのか。

会社・そうである。

---

組合・先ほど16項の昇給の話と同様、多くの不満が出ると思うが。

会社・2021年度の夏季手当は昇給額相当分の影響があるが、同時に導入する定年を60歳到達の翌年度7月末とすることにより、期末手当の支給回数が増加するため、生涯賃金としては増額となっていることで理解いただきたい。

18. 昇格昇級手続きの変更で、4月1日発令とあるが、例えばプロフェッショナル職群R1の社員が、R2試験合格した場合、4月1日からR2の基本給により算出された賃金が支給されるという理解でよいか。

回答・その理解でよい。

組合・プロフェッショナル職群R2に昇格した場合、基本給が237500円（プロフェッショナル職群R2基本給最低額）に届いていない場合は、4月1日の基本給から、237500円になるという理解でよいか。

会社・制度移行時の調整額が終了する2022年4月以降は、その理解でよい。

19. 昇格昇級手続きの変更で、4月1日発令とあるが、例えばプロフェッショナル職群R2の社員が、エキスパート職群R2への職群転換試験に合格した場合、4月1日からはエキスパート職群となるため、4月の給与から職務手当6万円が支給されるという理解でよいか。

回答・その理解でよい。

組合・了解した。

20. エキスパート職群・プランナー職群の社員が出向となった場合、職務手当の扱いはどのようにするのか説明されたい

回答・出向か否かで当該職務手当の取り扱いに変更はない。

組合・職務手当は支給されるという理解でよいか。

会社・そうである。

組合・プロフェッショナル職群の社員が出向となった場合、職務手当の扱いはどうなるのか。出向先の業務内容によっては支給されない場合もあるのか。

会社・出向先の業務内容によって支給の有無が決まる。

組合・業務内容によっては、職務手当支給無しになることもあるということか。

会社・業務内容によってはそうなる可能性はある。

組合・プロフェッショナル・エキスパート・プランナー職群の社員が出向となった場合、職種手当は支給されるのか。出向先の業務内容によっては支給されない場合もあるのか。

会社・出向先の業務内容によって支給の区分が決まる。

---

組合・出向先の業務内容において、必ずどこかかの区分に該当するという理解でよい。

会社・その理解でよい。

21. 65歳定年導入について、現時点での会社の考えを明らかにされたい。

回答・現時点で明らかにできるものはない。

組合・いずれ導入の話が出てくると思うが、その際は今回のようなドタバタ劇にならないようにされたい。

会社・了解した。

以上

---