

## 崩壊している新人事制度さらなる改善

このままでは会社がダメになってしまいます。

こんな制度にして誰のモチベーションが上がるのか？

### 給与レンジ見直しでさらなる人件費削減

4月4日(木)にセガ、SLS両社と新人事制度(給与レンジ見直し案)について団体交渉を行いました。

会社から私たち労働組合にこの件について説明がありました。詳しい内容は「新人事制度の評価給部分について変更を行う。」

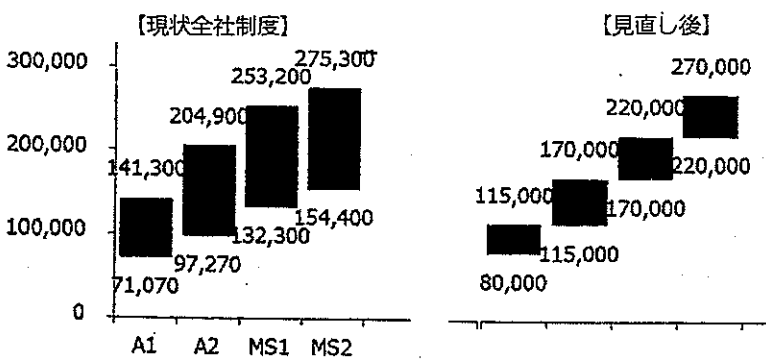
「目的は、現行の新人事制度は資格ごとの給与水準が重複しており、資格に求められる役割・責任と報酬が一致していないと言っている。また、昇格がインセンティブとして働きにくい状況。(重複があるためA2の人がMS2より評価給が高いという問題が起ころ)見直し後は、資

格別の給与レンジ重複を解消、給与水準を明確化することで、役割・責任に応じた報酬の設定、ならびに昇格へのモチベーション向上をはかる。現状の評価給レンジを再設定し、全社新人事制度・R&D人事制度双方に適用、評価給レンジは統合される。総額人件費を下げようなどとは考えていない。」

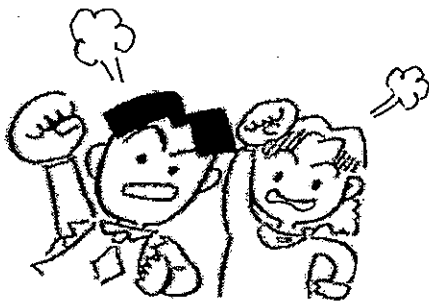
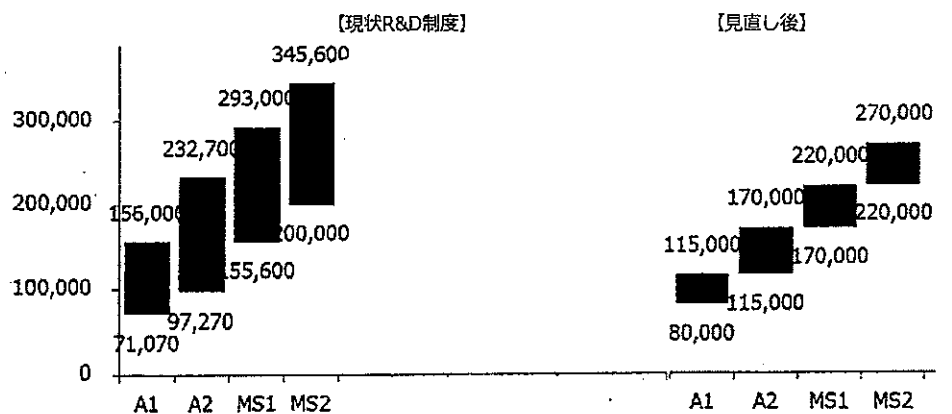
簡単に説明すると会社としては評価給という割には、資格の低い人が資格の上の人より報酬が多い事がある。こんな矛盾がある状態では社員のモチベーションが上がらないということ。各資格で重複する部分を取っ払い評価給レンジを再設定しました。その中で現在の自分の資格の評価給を見て、そのレンジ内に収ま

っていれば現状維持、レンジに届いていなければ、そのレンジの下限まで評価給を引き上げる。上限を超えている場合は、2年間だけその超えた分について特別給ということを支給する。ただしその2年間昇格をしない限り、昇給はしない。2年後は自動的に昇格試験を受けてもらう。中には2段階昇格の人もある。昇格した場合はそのままその評価給を維持、昇格できなかった場合は、その資格のレンジの上限まで評価給を下げられる。その2年間の間に降格した場合は、特別給は解除され、評価給についても下のランクに下げられ、昇格推薦機会も失われる。今回の見直しの件については、退職金算定基礎額の増減は行わない。

給与レンジ見直し：評価給レンジ新旧比較(全社人事制度)



給与レンジ見直し：評価給レンジ新旧比較(R&D人事制度)



(裏面に続く)

ご相談、ご意見、ご質問は、下記にお寄せください。

JMIU大田地域支部：TEL03-3734-3502：FAX03-3734-3534

ホームページ <http://www6.plala.or.jp/JMIUOOTA/> / メールアドレス：jmiuoota@orchid.plala.or.jp

分会ホームページ <http://www.jmiusega.com/> / メールアドレス：roudoukumiai@jmiusega.com

## 総額人件費を抑えると いうことではない

会社はこの見直しについてこんなことを言っています。総額人件費を抑えるのではなく、総額人件費を抑えるのではなく、それぞれの評価給が下がらないよう昇格試験など受けさせずに無条件で昇格させるべきです。こんなことばかりしていたら本来に会社は駄目になってしまいます。

## 給与見直しによりおこ る不利益。なぜ、私たち 労働者の賃金が減らさ れるのか！

・重複をなくすことにより評価給レンジが縮まり、以前の人事制度より早く上限に達する。上限に達するということは昇格をしなければ、賃金が上がらないという成果主義の部分が以前より増す。  
・再設定されたレンジより上限を超えている人は、2年間特別手当として支給されるが、その2年間の間は、評価給については昇給しない。  
2年後に、自動的に昇格候補者に推薦されるが、

試験に落ちた場合、その資格の上限まで評価給を切り下げられる。

・再設定されたレンジより下回る場合は下限まで評価給が上がる。上がるからと言って喜ぶのはその時だけ、その先昇格ができなければ、すぐに上限に達し評価給が上がりなくなる。

・そもそも重複している事など導入する時点で分かっていること。ただ導入時は、制度を導入するため、成果主義の色を少しでも薄めようというわざと重複させた事であつて。

今回の見直しは、私たち労働者のせいではありません。評価レンジ上部に滞留している人については試験など受けさせずにそのまま昇格をさせるのが当然です。なぜ落ち度のない労働者にばかりがその責任を押し付けられなくてはならないのでしょうか。  
誤った新人事制度は、直ちにやめるべきです。

## はっきりとした 昇格基準や試験の 合格基準がない 問題な制度

現状の新人事制度の中では、昇格に推薦される基準がない。

上司が推薦すれば誰でも試験を受けられるチャンスがある。組合へのアンケートにも、「上司に気に入られれば昇格のチャンスがあり、上司に意見する者は昇格などできない。」といった意見が多く寄せられました。

合格基準についても会社から公表されたことがありません。つまり会社のさじ加減で、昇格を調整できる。こんないい加減なやり方はありません。

しかし、この給与見直しが行われた場合は、今まで以上に昇格が重要になります。しっかりとした基準を設けなければ、ともに働いている人たちのモチベーションは下がってしまいます。

## 下記ホームページで 新人事制度

### 給与見直しについてのアンケートを行います！

ホームページアドレス <http://www.jmiusega.com/>

私たち組合としては新人事制度に反対です。

今回の給与見直しについても当然反対です。

この見直しについてみなさんの意見をお聞きしたい  
と思います。ぜひご協力ください。