

若芽

レンジの上限を削るといふことは

総額人件費の削減でしかない

給与レンジの引下げ見直しには反対です!

給与レンジの見直しをしてもらえないならモチベーションアップはありません!

4月11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。

組合「今回の見直しの目的にモチベーションの向上などと書いているが、現行の制度ではモチベーションが、上がらなかつたのか?」
会社「市場性を考えると非常に厳しいが踏ん張っているのは確かだ。モチベーションが上がらなかつたかより、さらに上げたいから制度を入れる。」

組合「今の評価給は、社員が、今まで努力して積み上げてきたもの。会社もそれを評価して上げ

てきたもの。会社の制度見直しによって減らすということがあつてはならない。」

会社「今回の上限に引つかかる人達は、2年間の特別手当のほか、少なくとも昇格のチャンスを与えている。もともと落とすための試験ではない。会社は昇格の基準を決めている。恣意的に圧縮はしない。」

組合「落とすための試験でないのなら、試験など受けずに自動昇格させるべきだ。」という主張をしました。

会社は、今回の見直しによりレンジの上限を超えてしまう人が約470名、レンジの下限に達しない人が約430名いるとしています。

つまり本来であれば、470名の人達は、会社が昇格をさせなければいけなかつた人達だと

思われます。どれだけ昇格を恣意的に抑えてきたかがわかります。

**新制度A2・60歳
年収は約450万**

会社は、見直し後のA2で60歳年収を約450万円(昨年同様の一時金系数)だと言っています。

見直し前で、単純に差額を足して計算すると約490万円(全社人事)、約525万円(R&D)になります。

60歳を過ぎて、高齢者再雇用をすると収入は60%になってしまいます。とても生活ができません。

それだけではありません、見直し後のレンジA2では、大半の方が40代で上限に達してしまいます。これから昇格のチャンスがあればい

いがなければ約20年間評価給については上がりません。

40代といえ、子供の教育費や住宅ローン・親の介護と、忙しくお金もかかる年代です。会社は、社員の生活のことを考えているのでしょうか?

「反対しているのは労働組合だけです。他は納得している。」

会社は新人事制度導入時もこんなことを言っていました。

今回この件に関し組合に寄せられたアンケート意見を一部掲載します。

「表を見て感じたのが明らかに人件費の削減でしょうか?」

「人事制度変更、私たちの社員の給料が減らされるのですか?どんなにがんばっても上に上がらなければ上がらないでしょうね。みなさんが全員上がるわけなし」
「上記の人数枠で運用

されている以上、対象者全員に試験うけるチャンスをおあげますと言われないからサギ」

「開発と一般の制度統合で開発の評価給がさがるのはおかしくないですか。一般社員とやっている業務が違うのだから違ってあたりまえであり同じ評価はありえないです。ヒット商品が出ないから人件費減らしてしまえと言わんばかり。これではモチベーションが下がり更なる業績低下を招くだけだ。」

「やり方が汚い、絶対に止めてほしいです。モチベーションが下がる一方。辞める人がただでさえ増えてきている中、さらに加速して開発力が無くなってしまう。」

みなさん、もつとたくさんさんのアンケートへの意見よろしくお願います。そして労働組合に加入し、ともに闘いこの制度を廃止に追い込みましょう。

(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。

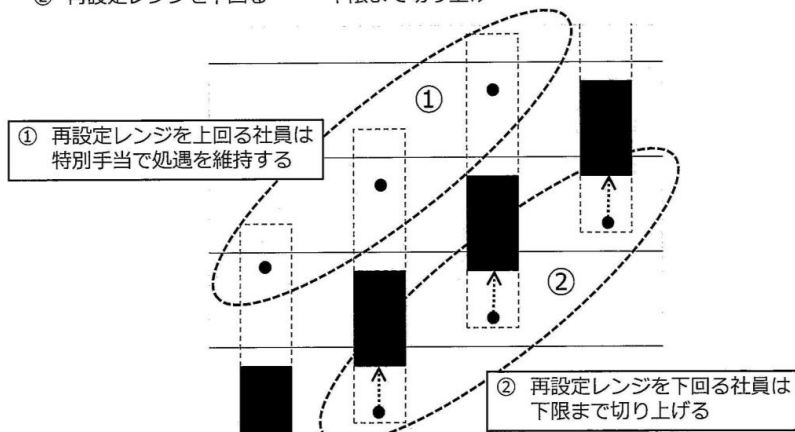
JMIU大田地域支部: TEL03-3734-3502 / FAX03-3734-3534

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

給与レンジ見直し：給与レンジ移行プロセスⅠ

- 原則、現行給与をベースに給与レンジ移行を行う
- 再設定された給与レンジ外の社員については不利益変更が生じないよう処遇を調整する
 - ① 再設定レンジを上回る・・・特別手当で処遇を維持する
 - ② 再設定レンジを下回る・・・下限まで切り上げ



前回の若芽で自分が上がるのか下がるのかわからないという意見がありましたので詳しく説明します。給料明細より自分の評価給の額を調べてください。そこから下記の自分の資格とあてはめてください。

資格A 1

115,000 を超えている → ①
 80,000 未満 → ②
 80,000～115,000 → 現状維持

資格A 2

170,000 を超えている → ①
 115,000 未満 → ②
 115,000～170,000 → 現状維持

資格MS 1

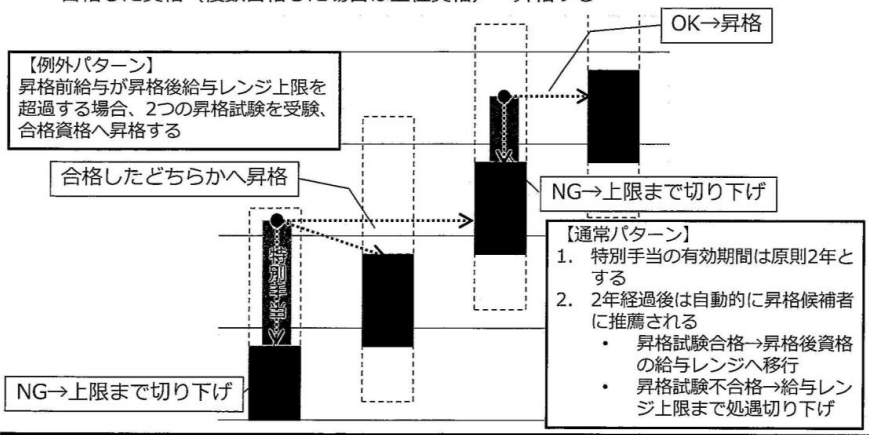
220,000 を超えている → ①
 170,000 未満 → ②
 170,000～220,000 → 現状維持

資格MS 2

270,000 を超えている → ①
 220,000 未満 → ②
 220,000～270,000 → 現状維持

給与レンジ見直し：給与レンジ移行プロセスⅡ

- 特別手当は原則として有効期間2年とし、期間経過後は自動的に昇格候補者に推薦され、昇格試験結果に応じ以下の通り処遇を変更する
 - 昇格試験合格・・・昇格後資格の給与レンジに移行
 - 昇格試験不合格・・・給与レンジ上限まで処遇切り下げ
- 昇格前給与が昇格後給与レンジ上限を超過する社員は上位2資格の昇格試験を同時受験し、合格した資格（複数合格した場合は上位資格）へ昇格する



レンジを上回った方は、不利益を生じない処遇をすると会社説明資料にはありますが、2年間は昇給がありません。現行の制度であれば昇給しているはずですが、不合格の場合は、上限まで切り下げられます。これのどこが不利益でないのでしょうか。こんな事では、モチベーションなど上がるわけありません。

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。

