

若 芽

2013年
5月14日(火)
第1731号

回答を引き伸ばした割には 社員の生活を考えていない 低額夏季一時金回答

夏季一時金 昨年同様低額回答 係数1.75

5月8日(水)にセガ、SLS両社と春闘夏季一時金について団体交渉を行いました。会社は、最終回答として、夏季一時金
係数1.75
平均54万99円
支給日は
6月20日(木)

「会社は、十分出したと思っ
ている。同業他社と比べて、セガは業績が悪い。また、セガサミーHDから発表のあった年収3%の生活支援金について、詳細は詰めている段階だが、9月に特別賞与による一時金として支給する。原則査定はしない方向で考えている。」と回答しました。

業績が上がらないのは社員のせいでしょうか?

会社は「業績が上がらないから、一時金は上げられない、リロクラブのポイントは元に戻せない」と、こんな回答がここ何年も続いています。会社は、私達労働者が利益を出さないから悪いのだと言わんばかりです。

一方日本経済はアベノミクスの金融緩和による円安で物価上昇の被害が出ています。

消費にお金が使われないから経済が低迷しているという認識が、政府もセガサミー会長も同じ認識であるならリロクラブのポイントをもとに戻すべきではないでしょうか。

私たち労働者に待ち受けているその先は消費税増税です。

人事制度一部改定 評価給レンジ上限を 超えていたら2年後 に試験を行わず自動 昇格へ!

4月25日(木)にセガ、SLS両社と新人事制度(人事制度一部改定案)について団体交渉を行いました。

会社から前回組合に、指摘されたものを検討し、提案した内容から一部変更があるということで話がありました。会社「導入は7月1日から行い、5月中をめどに社内への説明会を実施、個人に5月31日に給料改定通知書の送付を行う。」

また、上限に引っかかる人達は、前回2年後に昇格試験の推薦を受けられるということでしたが、今回は、2013年7月昇降格発令後から2015年6月30日まで2年間の特別手当を支給。2015年7月の昇降格が発令された後、特別手当が支給されている社員は、上位資格へ自動昇格します。

ただし、その2年間の間に、新たな資格にあった役割や責任を担っていつてもらいたい。」という説明がありました。(詳細は裏面資料参照)

新人事制度導入で ヒット商品が出なくな ったのではないかと

組合「新人事制度を導入してからというものの、ヒット商品が出なくなっ
てしまったのではないかと、この制度のおかげでチャレンジするという
こともなくなってしまう
た。この制度の導入は
間違っていたのではない
か」

会社「やり方が間違っているかといえば会社は間違えていないと思う。業績が上がらない、それがすべて新人事制度のせいではない。」
間違っていないのであればなぜ改定をしな
ければならないのか?
この制度のおかげで
社員のモチベーション
は下がりはしないです。
早急にこの制度を廃
止すべきです。

人事制度の改定時、 上がっても最終的に は人件費削減

評価給レンジを上回る人は自動昇格、レンジが下回る人は下限まで引き上げ、レンジ内に収まった人たちは変わらず現状維持。評価給レンジの上限は以前より削られてしまっているの
で上限に達するのは早
くなります。

組合「上限に達したら、昇格試験を受けさせてくれるのか」
会社「今まで通り上司の推薦がなければ試験はない、改定したからと言って昇格の基準が変わるわけではない。この改定は決して人件費削減のために改定するのではない、モチベーションを上げるために改定する」と言っています。

人件費削減が目的でないというのなら、改定時だけでなく、今後レンジの上限に達したら、次の資格に自動昇格させるべきです。

(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。

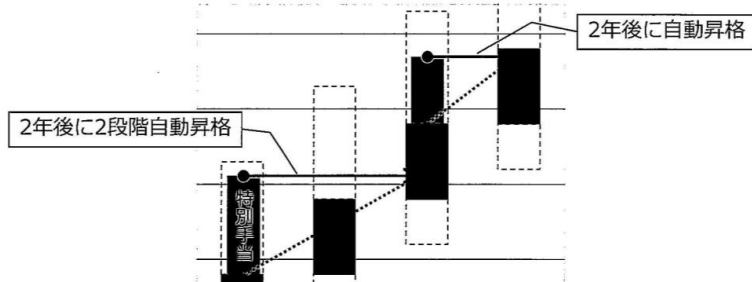
JMIU大田地域支部：TEL03-3734-3502：FAX03-3734-3534

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： roudokumiai@jmiusega.com

報酬改定内容・手順 (A) 現在の評価給が改定後評価給レンジを上回る

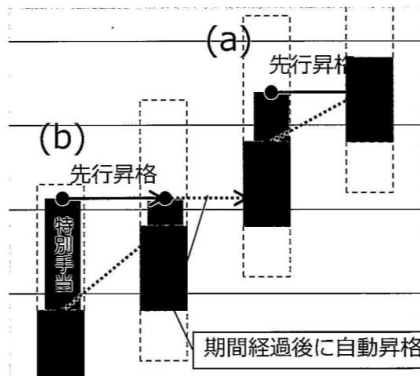
- 改定後評価給を上回る報酬部分を「特別手当」と設定し、原則として2013年7月昇降格発令後～2015年6月30日までの2年間支給、給与水準を維持します。
 - 上記の期間が経過し2015年7月の昇降格が発令された後、特別手当が支給されている社員は原則として自動的に上位資格へ昇格します。（昇格前評価給が1段階上位資格の評価給レンジ上限を超過する場合は2段階上位の資格まで自動昇格します。）
 - 自動昇格の例外措置として、以下を設けます。
 - 社員本人が希望する場合、2年を待たずに自動昇格が可能です。（詳細は後述）
 - 2013年7月昇降格にて降格した社員は自動昇格の対象にはなりません。この場合、期間経過後は自動的に昇格推薦され、昇格試験の可否に応じて処遇を調整します。
- ※ 特別手当の設定・解除に伴い、退職金算定基礎額の変更は生じません。



報酬改定内容・手順 (A) 現在の評価給が改定後評価給レンジを上回る

【自動昇格の例外措置（先行昇格）について】

- 以下の場合に限り、支給期間2年を待たずに自動昇格（先行昇格）することができます。先行昇格時期は2014年4月1日、2015年4月1日の2回に限定します。
 - 2013年7月の昇降格にて降格していないこと
 - 先行昇格時期の半年前までにコーポレート企画部へ申請が行われること
 - 先行昇格時期前年上期の賞与評価が「1」以上であること（賞与評価「1」未満の場合は、上記申請が取り消されます）
- 先行昇格する場合、特別手当は昇格前評価給に応じて以下の通り対応します。
 - 昇格前評価給が昇格後評価給レンジ内に収まる
 - ⇒ 特別手当は解除されます
 - 昇格前評価給が昇格後評価給レンジ上限を超過する
 - ⇒ 特別手当が再設定されます、再設定後は期間経過後の自動昇格プロセスに従います



セガ資格別人数

現在セガ一般職では

A格920名 MS格850名の社員がいます。

この中でレンジを上回る人数は、

A格124名 MS格310名

レンジを下回る人数は

A格42名 MS格220名

現状維持の人数は

A格754名 MS格320名

この現状維持の人達の何人が今後昇格できるのでしょうか。

今回の改定により、昇格しなければ、30代後半から40代前半で給料が上限に達してしまいます。会社は働く私たちのことをもっと考えてほしい、年齢が上がるにつれて、給料が上がっていかないと生活ができません。こんな間違った改定や新人事制度は直ちにやめるべきです。

アンケート回答

私たち労働組合のアンケート回答でも9割以上が新人事制度や今回の改定についても反対です。会社は「さらなるモチベーションアップのために」改定する。と言っていますが、アンケートの回答を見ても誰一人モチベーションアップするなどという人はいません。引き続きアンケートを行っていますので是非皆さんの意見をお願いします。また、今回は、アンケート回答を公開しています。私たち組合の意見だけでなく、ぜひ他の人達の意見もご覧下さい。そしてこの制度に反対していきましょう！

下記ホームページで 新人事制度

改定についてのアンケートを引き続き行っています！

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。

