

# グレード賃金移行で多くの社員が基準内賃金低下

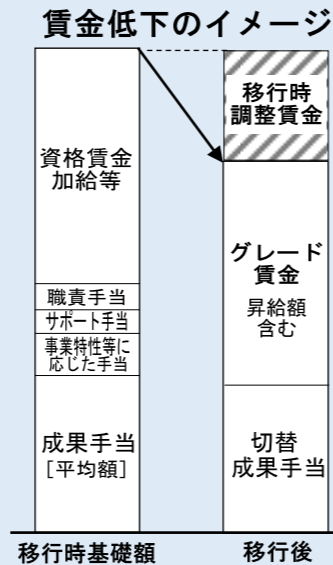
今回の「見直し」では、基本賃金（基準内賃金）の仕組みが改変され、現行の資格賃金と加給がグレード賃金に一本化されます。ここで問題なのはグレード賃金の上限額規定と水準です。

制度に「移行時調整賃金」を設けなければならないのは、グレード賃金の水準（上限額）が低いことが大きな原因です。一般社員の過半が位置するエキスパート資格

3級以下が移行する社員グレード3～6ではグレード賃金の上限額が現行より低下する設定となっています（下表参照）。上限額をクリアするには、評価で決まる「昇格」がカギをにぎります。

基準内賃金の低下は時間外手当や特別手当の支給額に直接影響し労働者の生活を圧迫します。

現行基準内賃金（上限額）		「見直し」後基準内賃金（上限額）		
資格等級	① 基準内賃金 上限額	資格等級	② 基準内賃金 上限額	②-①
エキスパート1級	347,440	グレード1	383,700	36,260
エキスパート2級	329,950	グレード2	339,580	9,630
エキスパート3級	309,980	グレード3	298,600	▲11,360
一般資格1級	276,980	グレード4	257,630	▲19,350
一般資格2級	249,180	グレード5	218,020	▲31,160
		グレード6	191,950	▲57,230



# 基本賃金も 成果手当も 評価による格差拡大

「見直し」後の成果手当は年1回（4月）の業績評価で決まります。5段階評価は変わりませんが、重要なのは手当の水準です。下表は会社提示のイメージ額表から参照したのですが、現行制度の一般資格1級II評価（期待し要求する程度）と、「見直し」後の社員グレード4のM評価（求められる目標を達成した）とを比較すると、「見直し」後の成果手当は額で2万3千円余、月例賃金

比率（基準内は上限額で算出）では6.5%も増加しています。「見直し」により、月例賃金における成果手当の比重が増し、評価の影響が強まることを示しています。

会社は絶対評価導入で、「評価の納得性・公正性が保たれる」としていますがその保証はありません。



資格等級	基準内賃金 上限額	成果手当額 II評価	成果手当 比率 (%)
エキスパート1級	347,440	83,690	19.4
エキスパート2級	329,950	76,050	18.7
エキスパート3級	309,980	70,480	18.5
一般資格1級	276,980	67,200	19.5
一般資格2級	249,180	46,600	15.8

資格等級	基準内賃金 上限額	成果手当額 M評価	成果手当 比率 (%)
グレード1	383,700	142,740	27.1
グレード2	339,580	128,050	27.4
グレード3	298,600	108,560	26.7
グレード4	257,630	90,340	26.0
グレード5	218,020	71,628	24.7
グレード6	191,950	63,050	24.1

※成果手当額は、会社提示のイメージ額表による

# 道理の無い 諸手当廃止

会社はジョブに関係のない手当は廃止するとしています。諸手当の廃止は多岐にわたり、その額も小さくありません。

職責手当、サポート手当はグレード賃金に再構築するとしています。しかしエキスパート資格3級以下が移行する社員グレード3～6ではグレード賃金上限額が現行より低下します。

外勤手当やフロント手当などの事業特性に応じた手当を廃止し「成果手当の充実を図る」としていますが、「成果手当の充実」が、手当廃止による収入減をカバーできるというものでもありません。

## 無理やり扶養手当（パートナー）廃止

会社は「パートナーの社会進出や次世代育成支援」策として、「子育て・介護手当」を創設し、パートナーの扶養手当1万9300円を廃止します。しかし「パートナーの社会進出」で、すべてが正社員になれるわけではありません。多くが家庭生活の両立に苦心しながら生計費維持としてパート労働などを行っている現実とかけ離れています。

道理の無い諸手当廃止は、容認できるものではありません。



手当名	手当額 (円)
職責手当	
担当課長	46,000
専任課長	27,000
担当課長代理	24,000
主査	13,000
営業担当部長代理	24,000
営業担当課長代理	13,000
営業担当主任	3,600
職責加算	
担当課長	13,800
専任課長	8,100
担当課長代理	7,200
外勤手当	16,200
サポート手当	3,500
フロント手当 (A)	10,400
フロント手当 (B)	7,800
フロント手当 (C)	5,200
流動手当 (家族帯同)	20,000
流動手当 (単身)	10,000
扶養手当 (パートナー)	19,300

# すべてのグループ会社、雇用形態が対象に

ジョブ型人事制度は主要会社のほか、すべてのグループ子会社や60歳再雇用社員へも導入されます。

グループ子会社採用社員は対象となります。しかしその賃金水準は主要会社と比べて低く設定されています。

60歳再雇用社員もジョブ型人事制度に移行します。エキスパート3級以下の社員は年収300万円程度となります。

マーケティングアクトProCX社には、今年4月からジョブ型人事制度が導入されており、非正規雇用社員がその対象となっています。

## 無期・契約社員のジョブ型人事制度

西日本アクトProCX社で先行実施

## 「最低賃金」が基本、特別手当もなし

ProCX社の賃金は、月給制・時給制を問わず、基本賃金とJOB別賃金加算とJOBインセンティブで構成され、基本賃金は時給・月給制とも地域最低賃金額（月給制は月額換算）となっています。最低賃金の改定が行われても、その増額分をJOB別賃金加算から減額する制度になっており、最低賃金が引き上げられてもその恩恵は受けることができません。

アクトProCXの賃金構造

JOB別インセンティブ

JOB別賃金加算

基本賃金 (地域別最低賃金)

## 年休取得でインセンティブ減額!?

JOB別インセンティブの評価項目には、個人達成型のほか、チーム目標達成型などがあります。チームでも差がつくことで相互信頼にも影響が出てきます。年休や生休の取得日数（出勤日数）でインセンティブが減額されるなどは絶対許されません。

