

評価拡大

ジョブ（職務）に関係のない手当は廃止

分断・格差拡大で改悪歴然

今回の「ジョブ型人事制度」は、社員の賃金減額と抑制、さらに「自己選択」によって会社への従属が強まります。そして労働者どうしの連帯を阻害し、労働者一人ひとりを孤立させ、雇用をいっそう不安定化させることは明らかです。

通信産業本部は「ジョブ型人事制度」の導入に反対し、人間らしく働き安定した生活がおくれる生計費原則にもとづく賃金制度を求めています。

- この制度では現行の資格賃金と加給を廃止し、「グレード賃金1~6」に置き換え、基準内賃金はグレード賃金のみとなります。
- ジョブ（職務）に関係の無い職責手当やサポート手当、外勤手当等は廃止され、あとは個人の目標達成度合いで評価決定される成果手当だけです。
- 昇給昇格を決定づける「評価」によりグレード賃金が上下し、残りの成果手当も「評価」の配分で決められます。評価は4月の年1回となり、これで低評価を受ければ手当が激減し1年間の生活が脅かされます。

生活関連手当も削減で実質「賃下げ」

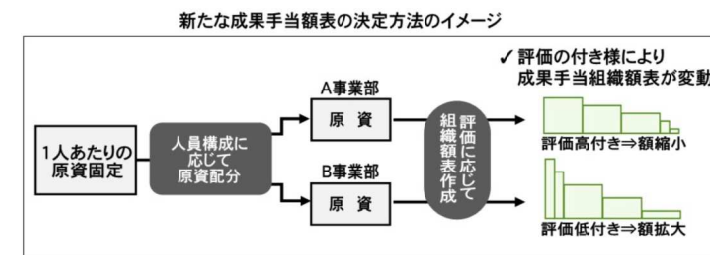
- グレード賃金の上位グレード上限額は現行より上がりますが、グレード3以下は引き下げられます。
- グレード昇給額は全等級で統一され、昇給回数は上位等級優先です。



基本賃金の構成	
現行	見直し後
成果手当	成果手当
加給	
資格賃金	グレード賃金

グレード昇給額	
評価段階	昇給額
A評価	9,000円
S評価	6,000円
F評価	0円

行動評価
 A: 上位グレードでも適用する行動を発揮した
 S: 当該グレードに定められる行動を発揮した
 F: 当該グレードに定められる行動を発揮できなかった



- 高評価でしか昇給がなく、グレード昇格が無ければ賃金は上がりません。
- 成果手当は支給基礎額を設定し、組織単位で等級人数ごとの評価です。評価別に乗じる係数で格差が拡大します。
- 現在の「成果手当」の標準評価額と比べるとグレード上位は4万円位、グレード下位では1万7000円位の増額です。
- グループ各社の「事業特性に応じた手当」はすべて廃止し「成果手当」に再構築するとしていますが、グループ全体で11項目以上ある手当額は職責手当分を除いても10万円近くとなり再構築とした額には到底達しません。
- 特別手当は評価反映割合が30%に拡大、退職手当は社員グレードの累積だけとなり下位グレードでは退職金の累積額が大きく後退します。

経過措置あっても過ぎれば減額に

- 廃止手当の移行措置は、①「基本賃金を含む月例給与」は移行後2年間だけ維持し、その後3年間で減額。②「扶養手当」は2年間の措置期間。③「外勤手当と流動手当」は、移行時の支給対象者に最大2年間の措置期間で後は減額です。



社員グレード賃金への移行イメージ

現行資格	社員グレード賃金
エキスパート資格 1級	グレード1 (担当課長)
	357,000円
	グレード2 (担当課長以外)
	下限金額 301,500円 / 上限金額 331,500円
エキスパート資格 2級	グレード2
	下限金額 301,500円 / 上限金額 331,500円
エキスパート資格 3級	グレード3
	下限金額 261,500円 / 上限金額 291,500円
一般資格 1級	グレード4
	下限金額 227,500円 / 上限金額 251,500円
一般資格 2級	グレード5
	下限金額 199,500円 / 上限金額 217,500円
	グレード6
	下限金額 155,500円 / 上限金額 191,500円

[2022年3月現在]

生計費原則とは
 ・働くための能力（労働力）を日々回復させるために必要な費用のこと。
 ・回復させるためには、毎日の食事と被服、家で眠る生活、育児費用や職業能力の維持費用が必要で、これらを「生計費」と言い、賃金はこの生計費を基準に支払らなければならないことを「生計費原則」と言います。

扶養手当は廃止、子ども手当のみ

- 扶養手当は家族手当の性格をもつ手当で、世帯主が家族を維持するのに必要な手当です。
- 配偶者分19,300円と高齢者父母1人11,500円の手当は廃止。配偶者を欠く場合の手当もなくなり、子1人16,600円の減額になります。
- 「扶養手当」の措置期間は2年です。それ以降は家族を持つ家庭は大きな減収です。

現行の扶養手当			見直し後の子ども手当		
対象	支払額	パートナーを欠く場合	対象	支払額	
子(満22歳未満)	1人	11,800円	28,600円	子(満22歳未満)	1人につき12,000円
	2人	21,050円	37,850円		
	3人	27,500円	44,300円	小学校3年生以下	1人につき1,000円を加算
	4人以上	1人につき5,800円を3人の額に加算			
小学校3年生以下	1人につき1,000円を加算				

対象	支払額	
パートナー	19,300円	
満60歳以上の父母障がい者	1人	11,500円
	2人	19,000円
	3人	21,100円
	4人以上	1人につき1,000円を3人の額に加算

（障がい者については、子と同一額を支払う）

非正規社員ジョブ型制度

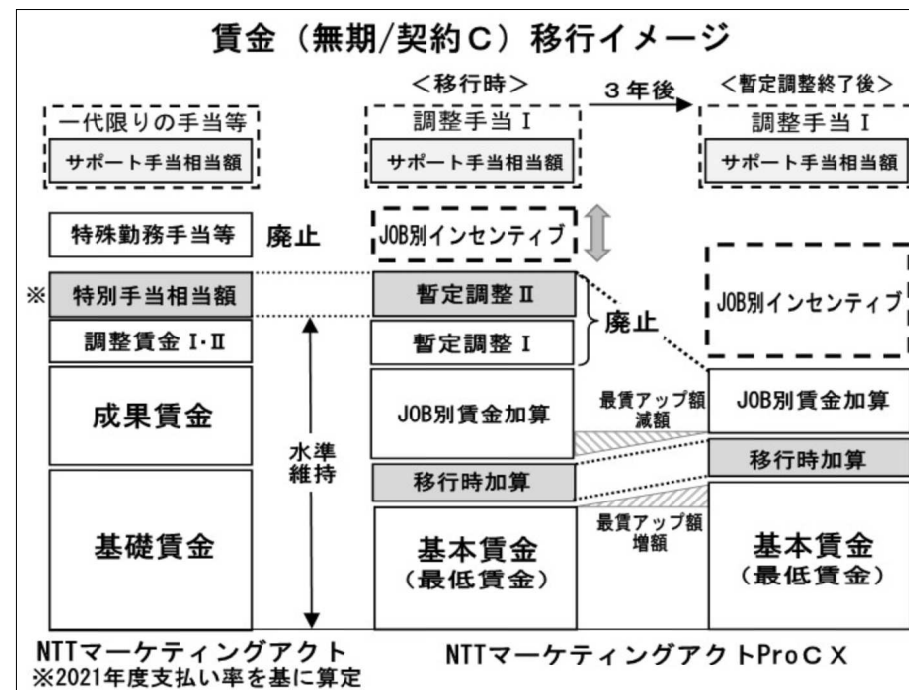
「最低賃金」が基本・特別手当も無し

- NTT西日本グループ会社のNTTマーケティングアクト社が2022年4月アクトProCX（プロクス）へ業務を譲渡し、非正規の無期・契約社員は転籍で新サービス・JOB別賃金制度が無条件適用されます。

賃金制度は生計費原則にもとづき人間らしく働き、安定した生活がおくれる賃金制度であるべきです。基本賃金で生活ができず、日々の生活費がインセンティブ手当で左右されるなど許されません。

現行水準維持もインセンティブしい

- 基本賃金は「地域エリアの最低賃金」です。移行時は現行水準が「暫定調整I」で3年間だけ保証されますが、特別手当も「暫定調整II」として3年で終了です。



【移行時加算】 永年 無期/契約社員C（月給制）の基礎賃金（時給換算）の差額

【暫定調整I】 3年間 移行前の賃金（基礎賃金、成果賃金、調整賃金I・II）と移行後の賃金（基本賃金、JOB別賃金加算、移行時加算）との差額

【暫定調整II】 3年間 移行前の特別手当相当額

【調整手当I】 永年 サポート手当相当額及び個別整理により設定されている手当相当額等

