

## B社における技能労務職相当職種の賃金体系の概要

## 会社の概要

事業内容	車両管理を主体とした業務の受託
資本金	100百万円
売上高	30,370百万円（平成19年度）

## 1 雇用形態別従業員数

①「一般社員」（主に管理部門）	約 500人
②「営業社員」	
ア)「レギュラー社員」（原則1年間の有期雇用）	約2,000人
イ)「プレミアム社員」（期間の定めのない雇用。 <u>技能労務職員に相当</u> ）	約1,300人
③「準社員」（日給制）	約2,000人

※ 以下、「営業社員」の「プレミアム社員」について記述。

## 2 賃金テーブルの数・種類

- ・給料表（賃金テーブル）は、自動車運転手だけでも、「旅客用」、「自家用」、「観光」に分かれるなど、職種ごとに分かれている。
- ・生計費を勘案し、全国を十数に分け、さらにその十数地域をA、B、Cの3ランクに分けた地域ごとに賃金テーブルを変えている。（手当ではなく、基本給の水準が地域ごとに異なる。）

## 3 賃金テーブルの構造

- ・各賃金テーブルには、公務員の給料表の「級」、「号」に相当する組み合わせがある。
- ・各賃金テーブルには、10の級がある。（級ごとの号の数は不明。）

## 4 賃金テーブルの運用（個々の社員に係る賃金決定の考え方）

## (1) 初任給

- ・初任給は、学歴を反映している。
- ・初任給や賃金水準を決めるに当たり、特に依拠している指標は無く、同業他社の水準もあまり気にしていない。

## (2) 昇給・昇格

### ①職務との関連

- ・各級への個々の社員の格付けは、「職能資格等級規程」に基づいて行っている。

### ②毎年の給料決定

- ・毎年1回、人事考課の結果を受け、同一級内で昇給する。特段の問題がなければ、昇給する。
- ・昇格（級の上昇）に当たって資格の取得を要件とはしていない。

## 5 諸手当

- ・昇格（級の上昇）に当たって資格の取得を要件とはしていないが、取得した資格に応じた「資格手当」の仕組みがある。
- ・勤務実績が良好な場合（無事故運転等）には、毎月、報奨金（手当）が支給される仕組みがある。
- ・一般社員及び営業社員のうちのレギュラー社員の賞与は、業績に応じて支給されるが、プレミアム社員の賞与は、採用時に示した定額である。

## 6 賃金決定等に係る労使交渉の状況

- ・社員による親睦会組織はあるが、労働組合は組織されていない。
- ・毎年のベースアップ（賃金テーブルの改定）はない。

## 7 受託前（行政直営時）との業務内容の異同

- ・特に大きく異なる点はないと考えている。