

A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	集団給食を主体とした食に関する業務の受託
資本金	100百万円（持株会社S社の100%出資）
売上高	78,718百万円（平成19年度）

1 雇用形態別従業員数

① 「社員」（主に現業部門。時給・日給制）	約 13,000人
② 「一般契約社員」（時給・日給制）	約 3,000人
③ 「正社員」（ <u>技能労務職員に相当する「現業職社員」を含む。</u> ）	約 2,000人
④ 「嘱託社員等」	約 60人

※ 以下、「現業職社員」について記述。

2 賃金テーブルの数・種類

- ・賃金テーブルは2種類。（「現業職社員」以外も含む「正社員」全体で、4等級以下と5等級以上の2種類。）

3 賃金テーブルの構造

- ・9等級あり、各等級に「号」がある。（ただし、公務員給与の「号」とは異なり、経験年数に応じて上昇するものではない。）
- ・等級ごとに、4等級以下は「基本給」と「役付手当」から、5等級以上は「資格給」と「役割成果給」から、それぞれ構成される。
- ・「現業職社員」は、1等級から6等級までを使用。

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

- ・全国を6つのブロックに分けた人事管理を行っており（「現業職員」はブロック間の人事異動はない。）、ブロックごとに初任給に3段階の差をつけている。（最大格差27,000円/月）
- ・通常、新卒者は2等級に格付けされ、学歴を反映して決定。
- ・同業他社の初任給を参考に設定しているが、前年の採用者との逆転が生じないように配慮。

(2) 昇給・昇格

①職務との関連

- ・役職は、「店長」とその他の2つに分かれ、(所属人数の多少を問わず、「店長」は職場に1名であり、全国で約2,500人。「正社員」である「店長」は、約1,000人。)

②毎年の給料決定

- ・5段階の人事考課により給料が決定される。
- ・4等級以下の表はS、A～Dの評価段階を横軸に、「号」を縦軸にした行列を設定。評価段階間の間差額は1,000円、号間の間差額は1,500円。当該年度の評価がSであれば3号、A又はBであれば1号上がり、C又はDであれば同号俸とどまり、2年連続C又はDの場合は1号下がり、それぞれ、横軸は、当該評価段階に位置付けられる。
例) C-10だった者がA評価 → A-11 (+3,500円)
C-10だった者がC評価 → C-10 (0円)
- ・新卒初任給は学歴を反映するが、その後の昇給には学歴は反映されない。

5 諸手当

- ・管理栄養士の資格を有し、栄養管理業務に従事している者に、月額3万円の資格手当が支給される。その他は、資格の有無は給与に影響しない。
- ・地域別の手当としては、「寒冷地手当」があり、寒冷地手当は15,000円から60,000円(年額。冬期に一括支給。)で幅があり、地域や扶養の有無で金額に違いがある。

6 賃金決定等に係る労使交渉の状況

- ・ユニオン・ショップ制を採用している。労働組合に加入するのは、6等級以下の「正社員」。食品・流通業界全体の上部団体があり、統一要求が行われるのが通例。
- ・春闘を経て、毎年のベースアップが行われる。昨年は、正社員一律に1,000円をアップした。

7 受託前(行政直営時)との業務内容の異同

- ・委託後、従業員教育などによる作業効率の向上があり、衛生管理の面も向上があると考えている。又、アレルギー食への対応も向上していると考えます。