

労働政策フォーラム

「業績回復期における人事戦略のあり方 - 企業と労働者の視点から - 」

NECの賃金処遇制度と雇用制度

2007年1月29日
日本電気労働組合
梅本 洋一郎

NECの賃金処遇制度と雇用制度

1. NECの賃金処遇制度

2. NECの雇用関係制度

NECの賃金処遇制度と雇用制度

1. NECの賃金処遇制度(概要)

(1) プラクティスファイルに基づく人事処遇制度

成果向上のために必要な具体的な行動やスキルを、「プラクティスファイル」により明確化

人事処遇、人材開発の基軸を「成果」と「プラクティス」におき、社員の意識と行動を変革し、成果を最大化

制度全体を簡素化、オープン化し、評価の納得性を向上

NECの賃金処遇制度と雇用制度

1. NECの賃金処遇制度(概要)

(1) プラクティスファイルに基づく人事処遇制度

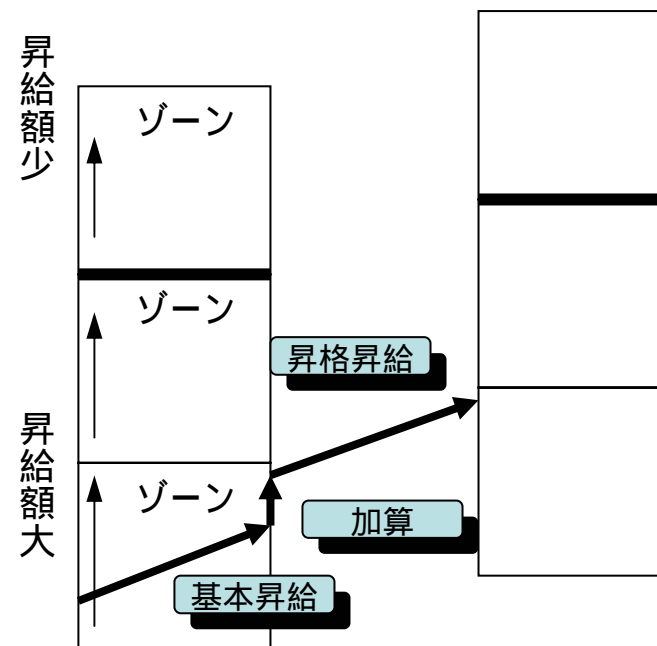
賃金バンドを設け、等級毎の水準を設定する。

能力・キャリアレビュー(年1回)の際に、プラクティスの達成度を上司と本人で確認。業績レビュー(後述)と併せて人事考課を行い、昇給額を決定する。

月収バンドと昇給(例)

【3級】

【2級】

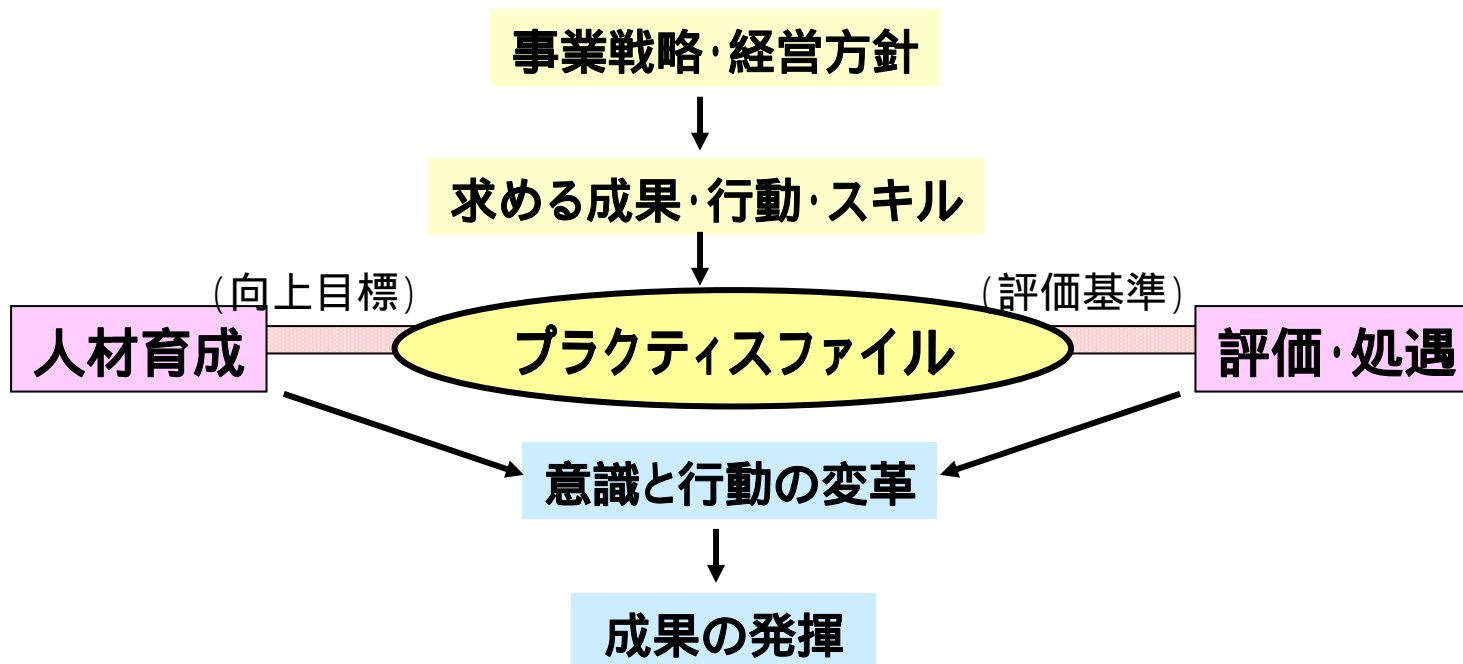


NECの賃金処遇制度と雇用制度

1. NECの賃金処遇制度(概要)

(1) プラクティスファイルに基づく人事処遇制度

評価・処遇と人材育成の連携を強化し、プラクティスファイルを軸とした総合的人材マネジメントシステムとして運用する



NECの賃金処遇制度と雇用制度

1. NECの賃金処遇制度(概要)

(2) 一時金制度(業績連動型一時金決定方式)

一時金算定式(年間、組合員一人平均)

= 一人平均月収 × 4ヶ月

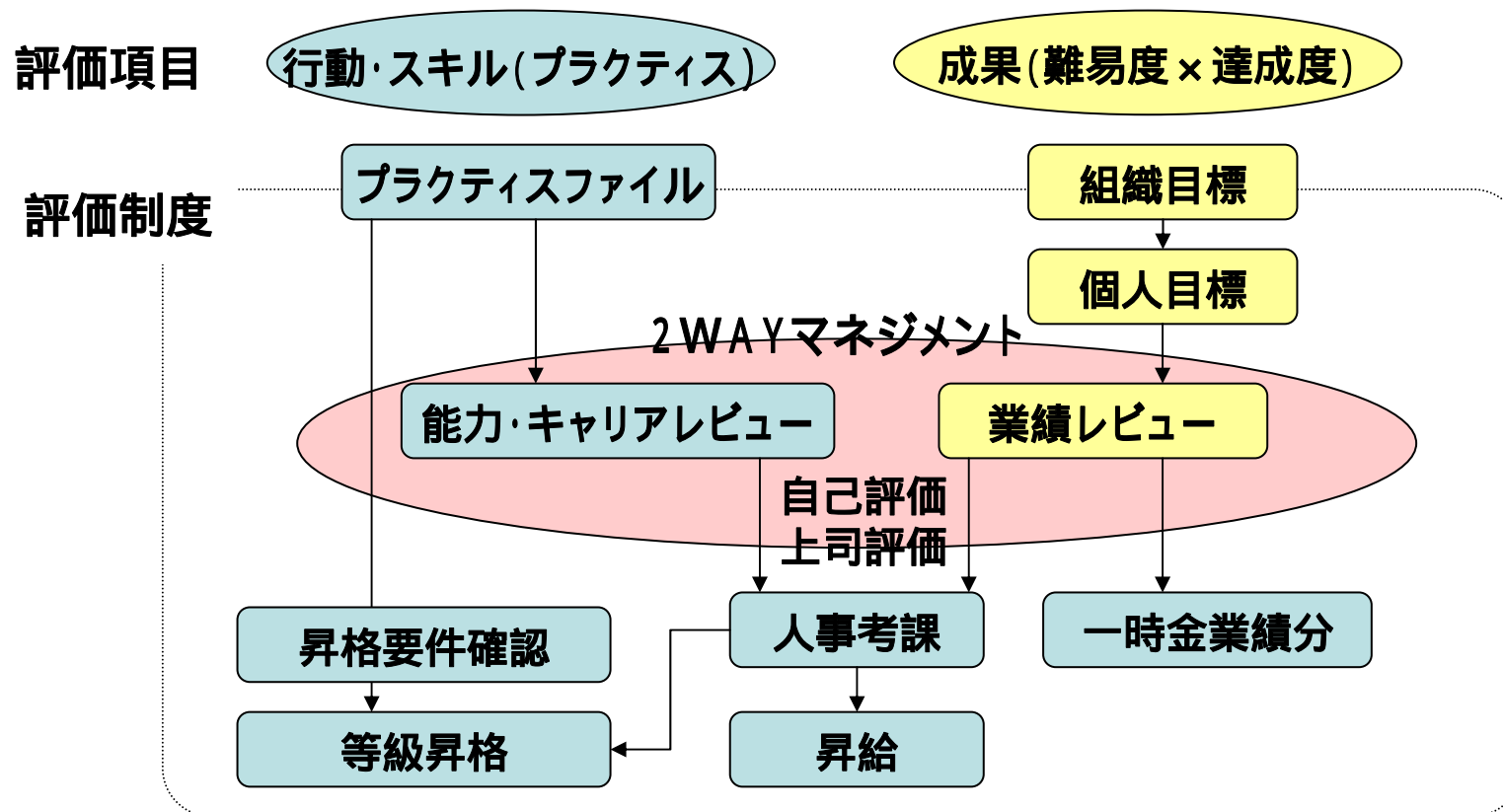
+ 業績反映分(連結営業利益(億円) × 155) + 最終損益に応じ加算

- ・実際に個人に配分する際には、基本部分と成績分の要素で支給
- ・成績分金額は、業績レビュー(目標管理制度、半期毎に上司と本人で面談実施)に基づき決定
- ・部門の成績分原資総額は、在籍部門の業績に応じ、0～5%の範囲で変動

NECの賃金処遇制度と雇用制度

1. NECの賃金処遇制度(概要)

(3) 2WAYマネジメントと評価・処遇



NECの賃金処遇制度と雇用制度

2.NECの雇用関係制度(概要)

(1)定年制度

定年:60歳

60歳前に関係会社等への移籍制度あり

(2)雇用延長制度

概要 : 原則として希望者全員を対象として雇用延長を行う。

延長期間 : 厚生年金定額部分の支給開始年齢を勘案し、65歳まで段階的に引き上げる。

対象者 : 制度適用の確認時期(56歳到達時の半年前)において、会社が提示する労働条件および業務での雇用延長を希望する者

NECの賃金処遇制度と雇用制度

2. NECの雇用関係制度(概要)

(3) セカンドキャリア(SC)支援制度

概要 能力開発休暇：

- ・SCの準備として、研修の受講や資格試験の受験、独立・自営の開業準備等のために取得
- ・1ヵ月単位で、最長2年間
- ・休暇取得中は、現年収の給与：100%、一時金：一定額を支給
- ・休暇期間終了後は原則として退職

SC準備支援金制度：

- ・SCのために60歳定年前に退職する場合に、その準備資金の支援金として、本人の年齢に応じた金額を支給。

対象者：原則として満45歳以上の社員で、NECグループ外の企業・団体への再就職、SCあるいは独立・自営等を自ら計画し、会社の承認を受けた者



以上