

R社の事例

※ 処遇制度、給与体系等を見直す中で、配偶者を対象とした手当についても見直しを実施・検討されたものである。

見直しの背景・経過

- 株主（親会社）の変更に伴い人事賃金制度を変更。
- 年功給、職能給型の旧賃金制度においては、実際に行われている仕事内容と給与との間に乖離が見られたことから成果型の賃金への移行となり、配偶者手当を含む各種手当についても見直しとなった。
- 労働組合は無く、制度改正の約4ヶ月前より全社員への説明を人事担当者より実施した。

見直しのポイント

- ✓ 削減した手当の原資を賃金制度の基本給部分に組み入れた。
- ✓ これまで支給していた各種手当を、公平・公正の観点から、賃金制度に「移す」という考え方であり、特に若手社員のモチベーション向上に繋がった。
- ✓ 新制度における支給総額が旧制度における支給総額を下回る人を対象に5年間の経過措置を設けた。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 配偶者手当を含む、各種手当を支給。



【見直し後】

- 各種手当の廃止
※ 5年間の経過措置を設け、支給額を徐々に減らし、5年後に各種手当を完全に廃止
- 手当の廃止分については、全員の基本給に再配分