

2019年10月28日

本社勤務正社員 各位

株式会社トゥエンティフォーセブン

担当部署 人事総務部

責任者 人事総務部マネージャー高野彩子

給与体系変更に関するお知らせ

2019年11月1日付で、本社勤務者の給与体系において、給与規程第4条に従い、年齢給を能力給に統合しますので、下記のとおり周知します。

当該2019年11月1日付給与体系変更に伴い、2019年10月末日時点の基本給と比較して変動が生じることはありません。

記

1. 給与体系変更の概要、経緯

2019年4月より本社において人事制度の改定説明会を開催し、説明いたしました通り、年功序列型の人事制度から社員みなさまの成長を応援する人事制度に移行します。個人業績の向上を会社業績の向上につなげ、現在よりも個人業績評価結果がよりメリハリをつけて昇降給に反映できるような仕組みを実現します。高い目標を立て、さらに高い成果を上げ、業績向上につなげるという仕組みは従前と変更はありません。

年齢給を能力給への統合し、原資を捻出するとともに、給与テーブル及び昇降給制度の見直しを行うことで、評価に対する納得感を高めることを期待しています。

そして、社員みなさまの成長意欲や目標達成意欲を引き出し、継続させるためにも、当該給与体系の改定は優先して解決すべき人事課題の解決策であると判断し、決定しました。ご理解いただきますようお願いいたします。

2. 11月1日付労働条件変更の内容について

10月末日時点【基本給内訳】 能力給 + 年齢給 (2019年4月1日時点の年齢による)

11月1日以降【基本給内訳】 能力給 (10月末日時点の年齢給全額を能力給に加算)

※上記の11月1日付で年齢給を能力給へ統合することにより、基本給の変動は一切ございません。

3. 今後の能力給テーブル改定に関する移行措置

2019年11月1日付 年齢給を能力給に統合することによる能力給テーブルの周知

2019年12月1日付 昇格対象者および昇進対象者の給与改定を実施

→従前の10月31日時点の能力給の改定単価および昇降給額を準用します。

2020年1月(予定) 改定能力給テーブル(単価・昇降給額)・昇降格ルールの事前周知

→2020年1月から3月までの3か月間は、2020年4月から運用開始予定の「改定能力給テーブル」について理解を深めていただく期間として設定します。

2020年4月1日付 改定能力給テーブルへの個人給与の当てはめ ※新能力給テーブル適用開始(現行よりもメリハリのある昇降給に改定し、運用開始)

→2018年10月から2019年11月までの人事評価結果に基づき、昇降給を反映のうえ、改定能力給テーブルに適用します。

4. その他

(1) 評価制度における部署間の目標レベルの不均衡を是正するため目標難易度を導入することを起案し、本社のみなさまにトライアル評価にご協力いただきました。ありがとうございました。トライアル評価後、本社従業員代表者を含む一部の社員（管理職、非管理職）に意見聴取を実施したところ、目標難易度の甘辛の調整に対する不安が寄せられました。上記のご意見や試行いただいた目標難易度を改めて確認・協議し、部署間の目標レベルの不均衡を目標難易度の導入で解消することは困難であると判断したため、評価制度において「目標難易度の導入は中止する」こととなりました。よって、本書にてご連絡いたします。

引き続き、より良い人事制度の改善に向けてご協力いただくことがありますが、ぜひご理解いただき、率直なご意見をお寄せいただきますようよろしくお願いいたします。

(2) 2019年12月1日付で評価期間を会計年度に合わせて改定し、会社業績と個人業績を連動しやすくします。また、評価期間の改定に伴い、下記のとおり賞与対象期間及び賞与支給月を変更します。

<賞与算定対象期間、賞与支給月>

賞与支給区分	賞与支給回数	賞与算定対象期間	賞与支給月
本社	年2回	12月1日から5月31日	8月
		6月1日から11月30日	2月

<今後の賞与支給スケジュール（予定）>

2019年11月 賞与支給月（給与規程第38条及び附則に従う）

2020年2月 賞与支給月（給与規程第38条及び附則に従う）

→2019年10月～11月の勤怠成績等を反映し、6ヵ月分のうち2ヵ月分の賞与算定基礎額に基づき、支給します。

2020年8月 賞与支給月（給与規程第38条に従う）

2021年2月 賞与支給月（給与規程第38条に従う）

以上

本件に関する問い合わせ先

人事総務部マネージャー高野

組織人事チーム東崎

労務窓口 <https://bit.ly/2seGNPJ>