

2003年12月25日

各位

昭和電線電纜株式会社
(コード番号 5805)

新賃金制度の導入について

当社は、2004年1月より、全ての正規従業員を対象に新しい賃金制度を導入いたします。新制度は、年功的な賃金制度を改め「会社への貢献度(成果)と職務遂行能力」の評価に基づく成果型賃金制度とし、今後の成長戦略と人事制度を結びつけることにより、活力ある企業風土を醸成し、経営戦略の実現による更なる利益創出を目的とします。

1. 経 過

2001年度下期以降、国内電力の設備投資抑制やIT関連の需要低迷など当社を取り巻く事業環境は大幅に変化しました。この厳しい状況を乗り越えるため、2002年2月には「賃金の暫定調整」として10%程度の賃金カットを行い、2002年には、事業構造改革を掲げた第6次中期経営計画のもと「早期退職優遇制度」を中心に人員の削減を実施してきました。

中期経営計画の諸施策を実行することで、2002年度下期以降、業績改善の兆しが現れてきましたが、今後とも厳しい経営環境が常態であるとの認識のもと、暫定調整している現在の賃金をベースとし、また従来の「定期昇給」を抜本的に見直し、新制度をスタートすることといたしました。

今後は、収益が生み出せるようになった電線・ケーブルを核とした基盤事業の更なる強化と成長分野の拡大を推進するため、「会社への貢献度(成果)と職務遂行能力」の評価に基づく成果型賃金制度により、活力ある企業風土を醸成し、経営戦略の実現を担保することで利益の拡大を目指してまいります。

2. 新賃金制度について

労働組合とも話し合いを重ね、一般従業員については本年11月より制度改訂を実施し、管理職については評価に基づき各人の新給与(成果給)を新たに格付し、2004年1月より実施いたします。

1) 一般従業員(管理職以外)

年功的な賃金体系を改め、会社への貢献度に応じた成果型賃金体系へ移行する。

- ・ 年功的な要素が強い賃金項目の「基本給」と「加給」を廃止し、「成果給」を新設する。
- ・ 全員が昇給する従来の「定期昇給」を改め、評価と職級内滞留年数によっては昇給ゼロ、および降給もありえる「賃金改訂」とする。
- ・ 日本的ライフスタイルに配慮しつつも、「アウトプットに対応したペイ」の思想を強く出し、結果として従前より相対的に若年層への厚い配分を指向する。
- ・ 目標管理制度の運用を強化・徹底し、会社への貢献度と職務遂行能力(技能・知識の習得レベル)により評価する。評価による考課間格差を広げ、部下との面談を通じ評価の透明性を高める。
- ・ 従来の定昇の対象外であった57歳以降の従業員についても賃金改訂の対象とする。

2) 管 理 職

従来の「賃金改訂」による各人給与は過去からの積み上げであり年功的要素が強く残っていた。新制度では、仕事の成果・業務遂行能力に応じて、昇給・降給がある成果型へ移行する。なお、賞与は、既に各人給与とはリンクしない処遇別の評価テーブルで運用している。

- ・ 管理職(主査・主幹)を22の賃金テーブルに格付けし、年1回、評価に応じ格付の見直し(賃金改訂)を行う。
- ・ 現在の賃金項目「基本給」「加給」「職能給」を廃止し、「成果給」のみの制度とする。
- ・ 目標管理制度の運用を徹底し、評価のフィードバックや上司との対話により評価の透明性を図る。

本件に対するお問合せ先： 総務部 法務・広報グループ TEL 03-5532-1911

以上