

平成24年4月5日  
東日本電信電話株式会社

## 今後の事業運営等を踏まえた処遇体系の再構築

### 1. 再構築の背景と基本的な考え方

#### (1) 経営環境

NTT東日本は、これまで音声を中心とした事業構造から IP・ブロードバンド事業への事業構造の転換を目指し、事業の柱であるフレッツ光のエリア拡大、販売促進を経営の最重要課題に据え、各種経営改善を含め施策に取り組んできたところであり、フレッツ光の契約数は 1,000 万に到達する見込みである。また、平成22年度においては、固定電話施設数の純減傾向による音声収入の減を IP 系収入の増によりカバーすることができ、音声・IP 関連収入が増益になるなどにより、会社発足以来初の増収・増益を達成することができたところである。

現状、情報通信市場においては、IP 化・ブロードバンド化の進展に伴うネット利用の普及による広がりに加え、通信と放送、固定と移動の融合、クラウドコンピューティングの進展やスマートフォン・タブレット型端末等の高速無線 WiFi 対応端末の急速な普及等により構造変化が進展しており、地域通信市場についても、光化を中心としたブロードバンドアクセスサービスでの設備競争及びサービス競争の激化に加え、多様な無線端末を活用した新たなサービスの登場など市場構造そのものが大きく変化している。また、法人市場においても、景気低迷が継続し経済の先行き不透明感の拡大による影響は大きく、お買い上げ・受託収入やビジネスイーサ系収入が低迷し、今後の回復も厳しい状況にある。なお、このような厳しい状況は一時的ではなく継続していくものと想定される。

## (2) 今後の事業展開

NTT東日本としては、前述した厳しく且つ激変する事業環境の中、将来に亘る安定的な財務基盤を確立し、社員の雇用を確保していくことが経営の最重要課題であるとの認識のもと、今後、フレッツ光ユーザの長期・継続的利用によるユーザ確保に力点をおいたリテンション強化や継続した光アクセスサービスの拡販による収益源の維持・確保を図っていく一方、家庭や地域コミュニティにおける生活に密着したICTの新たな利用シーンの創出、使いやすいデバイスを用いた生活をより便利にするサービスの提供、WiFi エリアの拡大によるICT利用環境の充実等を通じて、光アクセスのより一層の普及拡大と利用促進、並びにNGNによるブロードバンドネットワーク環境の更なる高度化と普及を実現していく考えである。

また、今後とも情報通信産業の責任ある担い手として、良質且つ安定的なユニバーサルサービスの提供や災害に強い通信ネットワークの構築等、社会的インフラとしての信頼性確保に最大限努めていく考えである。

今後の事業展開に向けては、NTT 東日本グループの持続的な成長・発展を実現していくため、グループのシナジーを活かす柔軟な事業戦略の遂行と効率的な業務運営の推進等により、既存事業の維持・拡大を図りつつ、新たな事業領域・成長分野へ展開していく必要があり、更なるコスト競争力の強化と事業戦略に応じた効率的な業務運営体制の構築に向け、今後の事業運営を展望した更なる広域集約や業務のアウトソーシングの推進など検討を進めていく考えである。

## (3) 人材確保等

NTT 東日本グループにおいては、社員の高齢化と減少が進展していく中、グループトータルとして新卒・中途採用、60歳超契約社員のアルタイム勤務月給制(シニアエキスパート等)の拡大、契約社員からの社員化に取り組むほか、有期雇用スキームの整備・プラットフォーム化を図り展開するなどにより、人材の確保に取り組んでいるところであるが、今後も益々人員規模が減少していく状況にあり、また、全体の6割を超える社員の配置が県等域に限定され、フレキシブルな人材配置が困難となっていく状況にある。

今後の事業展開に向けては、人員規模が縮小していく中、激変する事業環境において、トータルマンパワーを最大限且つ効果的に活用していく一方、現場

力・専門性を有する人材と新分野に果敢にチャレンジする人材をバランス良く育成し確保していくことが必要不可欠であるとともに、事業ニーズに応じ人員リソースを効果的にフレキシブルに配置できる仕組みにしていくことが極めて重要である。

また、若年層の育成強化はもとより、中高年齢層においても、事業運営の中核としてスキルの蓄積や維持・向上による能力の発揮や新たな技術・サービスへの対応などに取り組むことが求められている。

#### (4) 再構築に向けた考え方

現行処遇体系については、前述した経営環境、事業展開、人材確保等や財務基盤、更には高齢者雇用に関する法的動向等も踏まえつつ、65歳まで継続して雇用する仕組みを新たに整備することとし、採用から就労終了まで継続的な専門性の維持・向上と付加価値創造への貢献を促していくため、世代毎のワークステージや事業運営等に応じ求められる働きぶり等を考慮しつつ、チャレンジ意欲の向上と高いパフォーマンスの発揮、更には働きがいへと繋がる体系に再構築していく。

## 2. 処遇体系再構築の内容

処遇体系の見直しにあたっては、スキル・専門性の習得・蓄積とその発揮度合い等に着眼した世代毎のワークステージを設定し、そのワークステージ毎のレベルの伸長度合い等に応じた処遇とする。

ワークステージは、「若年層」「中堅層」「ベテラン層」「成熟層」の4つとし、①「若年層」は、スキル基盤を固め、育成を図ることにより、広範なスキル・専門性を身に付けるステージ、②「中堅層」は、スキルの向上と経験の積み重ねにより、専門性を深めながら実力を発揮していくステージ、③「ベテラン層」は、習得した専門性やスキルを60歳以降も見据えて維持・向上させながら事業を支えるステージ、④「成熟層」は、60歳以降において、現役としてのスキルや専門性を維持しつつ、培った経験を活かし事業に貢献するステージとする。ワークステージや事業運営等に応じて求められる働きぶり等を踏まえた処遇体系とすべく、現行の資格賃金及び成果加算の見直しを行うこととし、次の仕組みを構築する。

- (1) チャレンジ意欲やパフォーマンスの更なる向上を図っていく観点から、事業特性に着目しつつ「役割の大きさ・発揮度の違い」「職務の難易度」等に応じ処遇に反映する手当を設定する。
- (2) 60歳以降のステージにおいて、現役時代に培ったスキルや経験をベースとした業務での活躍はもとより、技術継承に向けた後進指導、リーダー的役割等、継続的なパフォーマンスの発揮を促していくため、新たな60歳超継続雇用スキームを創設する。

なお、本処遇体系の再構築については、雇用形態の選択により既に「満了型」を選択している社員には適用しない。

### 3. 各項目の考え方

#### (1) 資格賃金、加給

現行の「資格賃金、成果加算」を「資格賃金、加給」に見直すこととし、資格賃金は、社員資格基準に基づき当該資格等級における職務遂行上期待するレベルに対応した給与、加給は、職務遂行上期待するレベルの伸長度合いを反映する給与と位置付ける。

社員資格が上位等級になるほど期待するレベルが高くなることから、資格賃金の額については、上位等級ほど高く設定する。

加給は、資格等級毎に設定する上限額の範囲内で、毎年の評価結果に応じ昇給額を決定し、加算する。

見直しにあたっては、資格賃金と加給上限額の合計は、現行の資格賃金と成果加算の上限額の合計を下回る設計とする。

また、「資格賃金、加給」は、NTT グループトータルとして、技術・サービスの融合や業務推進体制の効率化等に対応しうるグループ内人材配置の柔軟性を確保する観点から、NTT グループのプラットフォームとして位置付ける。

なお、現行成果加算におけるプレミアムレンジは、高い成果 0 業績をあげた者に対する継続的なチャレンジを促す観点から設定したものであるが、今回の見直しに伴い設定する事業特性等に応じた手当の創設により、事業運営等に応じて求められる働きぶり等について処遇反映していくことで、上記観点に加えパフォー

マンスの更なる向上を促すことが可能であることから、新たな制度においては現行成果加算におけるプレミアムレンジと同様の仕組みは設定しない。

## (2) 事業特性等に応じた手当

事業特性等に応じた手当は、①評価制度における成果・業績を反映する「成果・業績」、②職務遂行・職務特性等を反映させる「職務」、③役割・役職・スキルレベル等を反映する「役割」、等の要素に着目し必要な手当を設定する。

現行制度において、同様の位置付けの手当として成果手当、地域カロ算手当、及び職責手当を設定しているところであるが、今回設定する手当は、処遇体系の見直しにあわせ、それら手当も含め検討し設定する。

なお、地域カロ算手当については、特別手当基礎額となる基準内給与の対象外とすることとし、今後、業務運営体制の見直し等を踏まえ検討を行う。

## (3) 60歳超継続雇用スキームの創設

NTT東日本としては、雇用形態・処遇体系の多様化により 65 歳まで継続して働き続けられる雇用制度を確立しているところであるが、65歳までの雇用環境を整備するうえで、就労終了までスキルとチャレンジ意欲を保持し、継続的なパフォーマンスの発揮を可能とする仕組みが必要であることから、新たな60歳超継続雇用スキームを創設することとし、具体的には、今後の事業運営等を勘案のうえ、中長期的に検討を行っていく。

### ① 創設する雇用スキーム

定年退職時まで培った職務経験等に基づき一定の成果・業績をあげる者を年収300万円程度で雇用する標準スキームと高い職務遂行能力や専門性に基づき優れた成果・業績を継続的にあげる者を年収400万円程度で雇用するハイレベルスキームを創設する。

### ② 雇用契約の概要

対象者は、定年退職となる社員で再雇用を希望する者のうち、会社が指定する業務、勤務場所において勤務可能で、健康に問題がないと認められる者とする。

ただし、ハイレベルスキームでの雇用にあたっては選考を行う。

雇用期間は、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間とし、満65歳に達した年度の年度末まで更新を可能とする。

### ③ 労働条件

労働条件については、現行の社員の制度、期待する働きぶりや就労終了まで健康に働ける環境整備等を踏まえ、勤務時間・休日、休暇、福利厚生等を設定するとともに、発揮したパフォーマンスに応じた処遇を実現するため評価を行う。

#### (4) 移行方法等について

新たな「資格賃金＋加給」への移行については、現行の「資格賃金＋成果加算」を基に移行するが、移行時点における新たな「資格賃金＋加給」の水準が現行の「資格賃金＋成果加算」の水準より比べ低下する場合の措置は、別途明らかにする。

#### (5) 役職定年について

担当課長の役職定年は、新陳代謝を図る観点等から実施しているところであるが、継続的なチャレンジ意欲の維持、マネジメントの充実等を図っていくため、役職定年年齢に達した際の役付職を柔軟に扱うことができる仕組みに見直す。

## 4. 雇用形態・処遇体系の選択廃止について

原稿、雇用形態・処遇体系の多様化については、優先接続制度導入を契機とした競争激化に伴うシェアの更なる低下やIP系サービスの拡大による価格競争の激化などによる会社財務状況等を踏まえ導入したところであるが、本処遇体系の再構築に伴い、効率的・効果的な事業運営を展望し、フレキシブルな人材配置を可能としていくとともに、65歳までのマンパワーを最大限に活用していく等の観点から廃止する。

## 5. 実施時期

平成25年度に新制度へ移行する。

なお、前3項(3)については、別途明らかにする。

以上

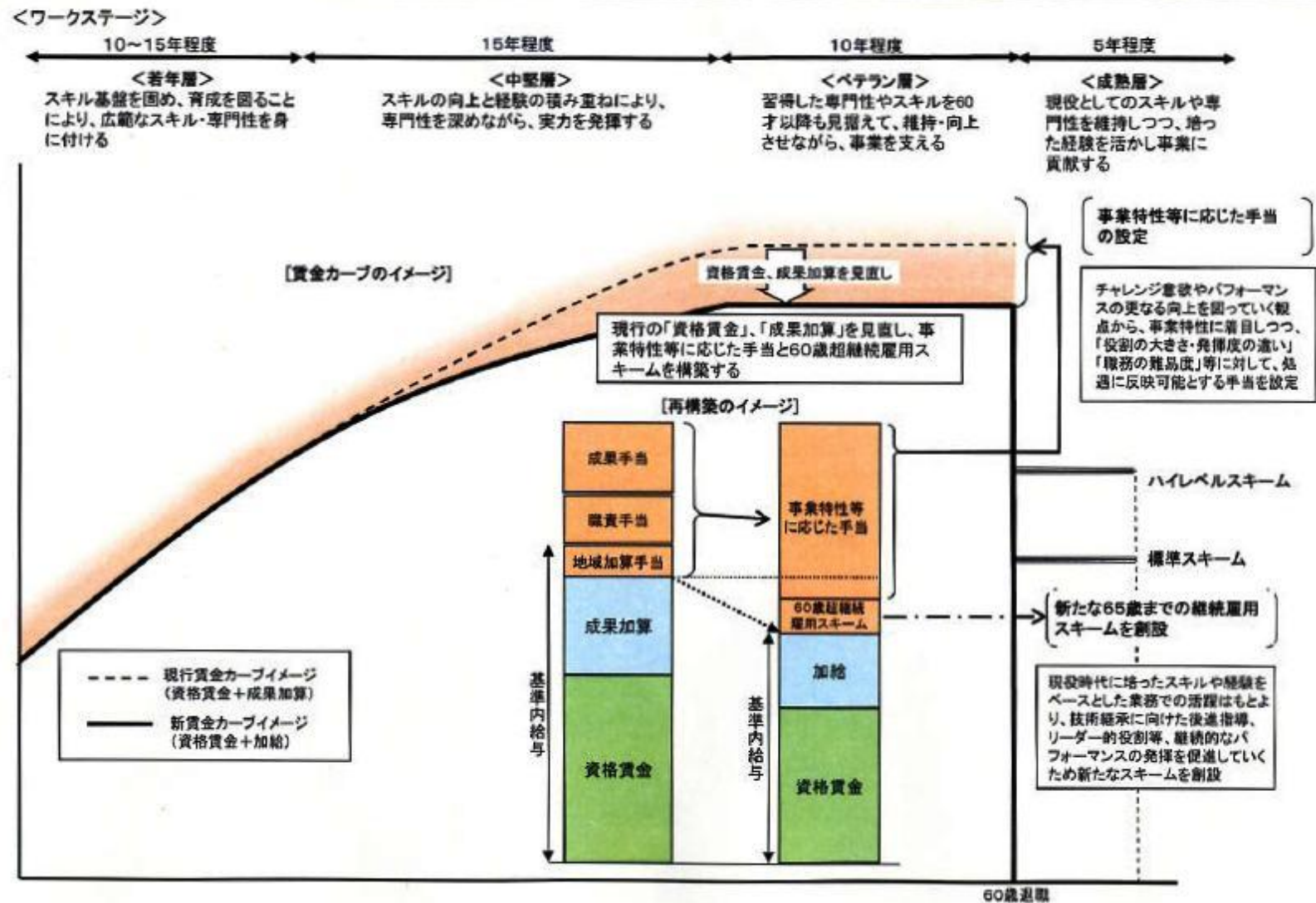
東日本NTT関連合同労働組合 殿

平成24年4月6日  
東日本電信電話株式会社

「今後の事業運営等を踏まえた処遇体系の再構築」における  
現時点の考え方について

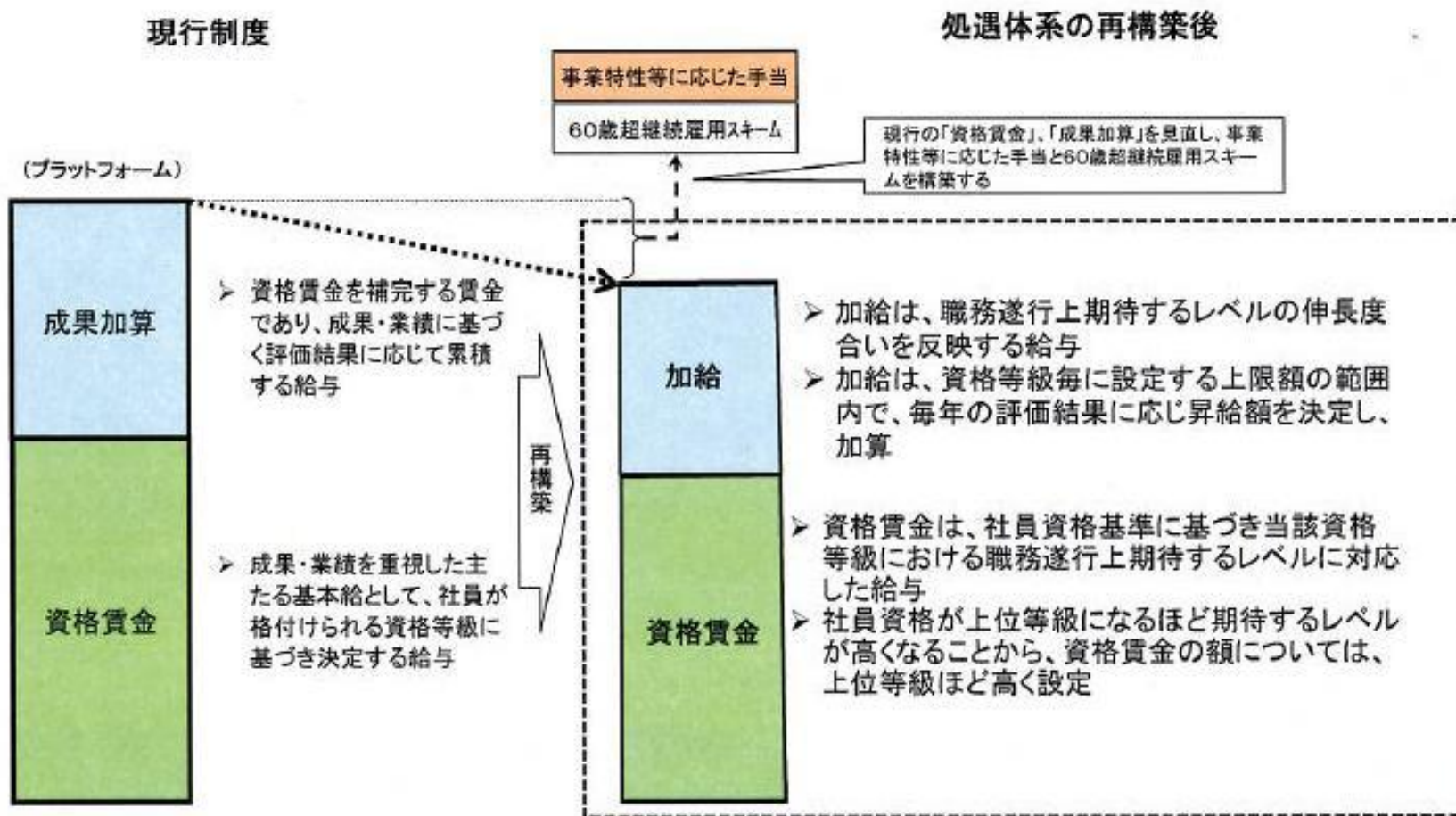
「今後の事業運営等を踏まえた処遇体系の再構築」については、平成24年4月5日等に考え方を示したところであるが、現時点の処遇体系の再構築のイメージ等については別紙1乃至4のとおりである。

# 【別紙1】処遇体系の再構築のイメージ

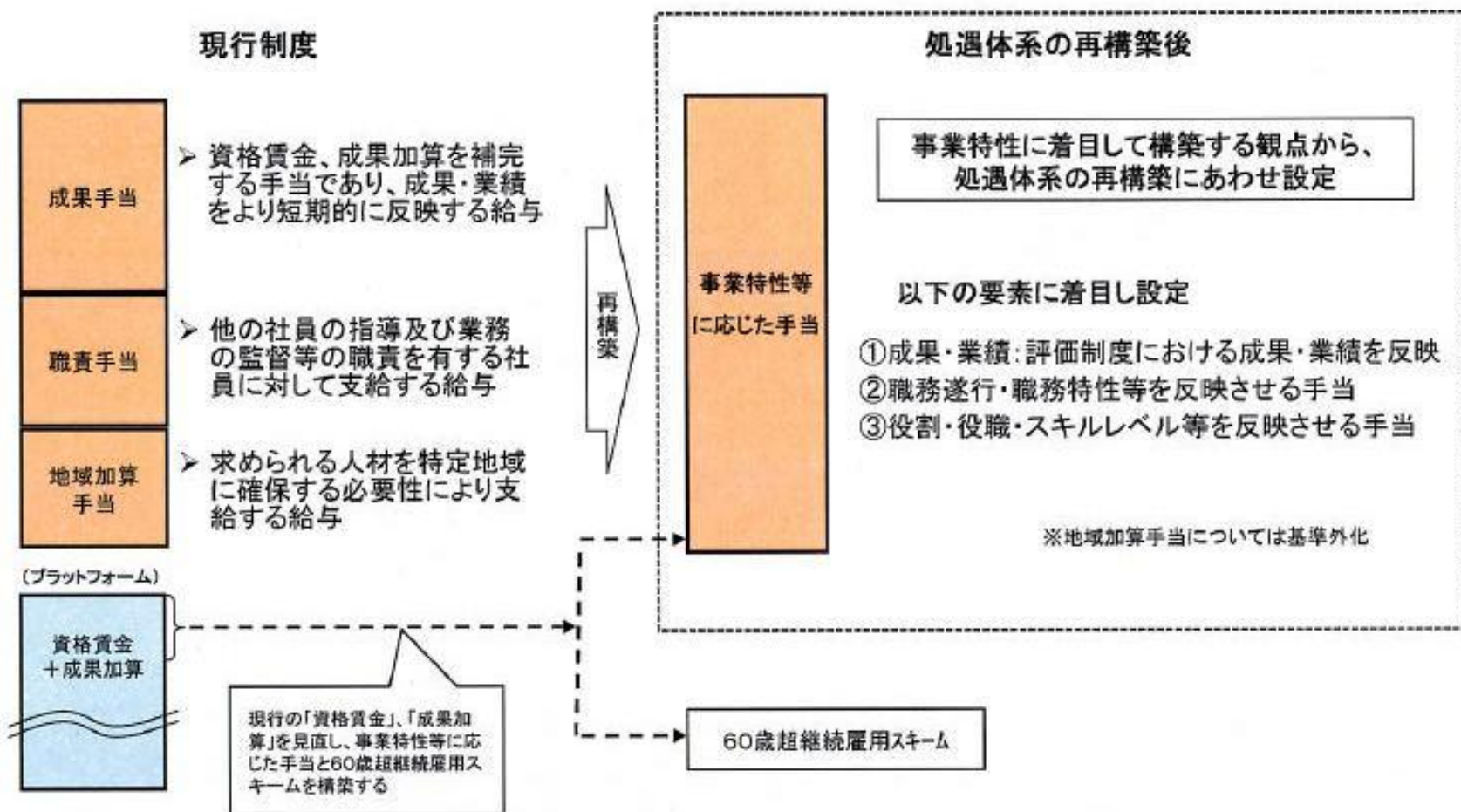




## 【別紙2】資格賃金・加給

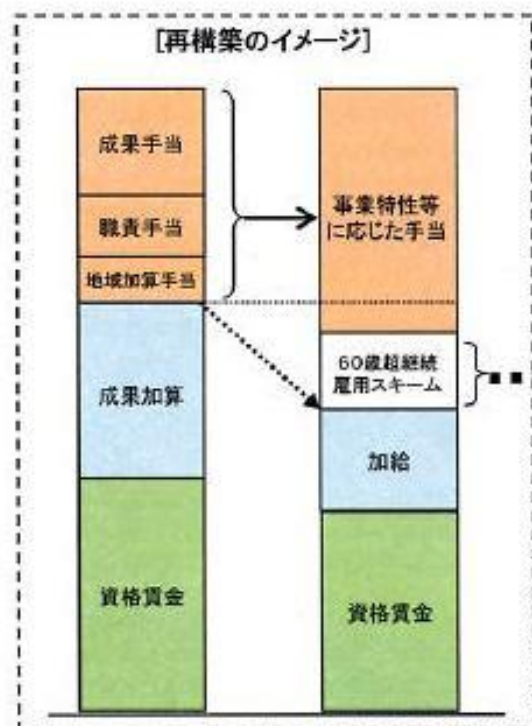


## 【別紙3】事業特性等に応じた手当



## 【別紙4】60歳超継続雇用スキーム

### 現行制度



### 処遇体系の再構築後

| 区分                | 標準スキーム   | ハイレベルスキーム                                      |
|-------------------|--|--|
| 位置づけ等             | 定年退職時まで培った職務経験等に基づき、一定の成果・業績を上げる者を年収300万円程度で雇用 | 高い職務遂行能力や専門性に基づき優れた成果・業績を継続的にあげる者を年収400万円程度で雇用 |
| 雇用契約の概要           |  |  |
| 雇入基準              | 会社が指定する業務、勤務場所において勤務可能で、健康に問題がないと認められる者        |  |
|                   | —  | *選考あり  |
| 雇用期間              | 1年間とし、満65歳に達した年度の年度末まで更新可能                     |  |
| 労働条件等             |  |  |
| 勤務時間・休日、休暇、福利厚生、等 | 現行の社員の制度、期待する働きぶりや就労終了まで健康に働ける環境整備等をふまえ設定      |  |
| 評価                | 発揮したパフォーマンスに応じた処遇の実現に向け設定                      |  |