

## 回 答 書

平成24年5月9日  
東日本電信電話株式会社

N関労東第11-10号(平成24年4月20日)をもって提出された要求書に対し、次のとおり回答します。

組合要求	会社回答
<p>1、処遇体系の再構築とワークステージについて</p> <p>① ワークステージや働きぶりで賃金加算が変わるとしているが、具体的に明らかにする事。</p> <p>② 事業特性に応じた手当とは、どのようなものか、明らかにする事。</p>	<p>1、</p> <p>① 採用から就労終了までのキャリアを形成していくうえにおいては、世代毎のスキル・専門性の習得・蓄積度合いによる成長段階の違いを背景として期待される役割が異なっていることを踏まえる必要があることから、若年層ではスキル・専門性を育成や業務経験によりゼロから積み上げていくことを考慮し、スキルレベル等の伸長度が大きいことを跨まえた昇給の仕組みにするなど成長実感を得てスキル獲得意欲を高めることを意識し、その後のステージにおいては、主体的にスキル・専門性を深めつつ困難な課題や新分野へのチャレンジの促進に繋がるよう、パフォーマンスの発揮度や担う役割をより処遇に反映していくこととし、更に60歳定年退職後以降の雇用期間では、スキル・役割の発揮度合いに応じた処遇を実現していくなど、世代毎のワークステージを意識した処遇体系-と再構築する考えであります。</p> <p>② 事業特性等に応じた手当については、</p> <p>①評価制度における成果・業績を反映</p>

<p>③ 職種・本人の能力に応じて賃金変動するとしながら、4つのワークステージという一方な概念を定義して年齢による差別を導入する理由を明らかにする事。</p> <p>2、雇用形態の「満了型」選択者について</p> <p>① 50歳退職再雇用制度の収束にあたり、既に「満了型」を選択している50歳以上の社員とそれ以外の社員を差別する根拠を明らかにする事。</p> <p>② 会社案で推移すると、現行50歳以上の社員は来年度以降、厚生年金の報酬比例の支給開始年齢が、暫時61歳から65才までに引き上げられることになり、60歳退職の場合公的年金が空白で無年金になってしまう。無年金になることを避ける為に、再選択を行うとか何らかの、経過措置を設ける事。</p> <p>3、資格貸金、加給について</p> <p>① 提案している、資格貸金、加給の具体的な金額そして等殻を明らかにする事。</p> <p>② 資格貸金毎に設定する上限額を明らかにする事。</p> <p>③ 毎年の評価としての、基準・評価額は、どの</p>	<p>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」などの要素に着目したうえで必要な手当を設定する考えであります。</p> <p>③ ワークステージについては、各世代のスキル・専門性の習得・伸長・蓄積とその発揮度合いや担う役割の違いを踏まえて設定していることから、スキル・専門性の習得・蓄積による成長段階の違いを新たな「資格貸金、加給」に反映することにより、社員一人ひとりが自ら期待されるレベルをより意識し、チャレンジ意欲の向上と高いパフォーマンスの発揮に繋げていく考えであります。</p> <p>2、</p> <p>① 「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、65歳まで継続して雇用する仕組みを新たに整備し、採用から就労終丁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に実施するものであり、雇用形態・処遇体系の多様化により、既に雇用形態を選択している社員等には適用しない考えであります。</p> <p>②</p> <p>3、</p> <p>① 資格貸金の額については、社員資格が上級等級になるほど期待する</p> <p>② レベルが高くなることから、上位等級ほど高く設定する考えであり、加給については、資格等級毎に設定する</p> <p>③</p>
--	---

<p>よくなるのか明らかにする事。</p> <p>4、賃金制度の設計について</p> <p>① 処遇体系の変更に伴い現行で推移した60歳までの生涯賃金総額と変更後の65歳まで生涯賃金総額を比べるとどうなるのか、明らかにする事。</p> <p>② 現行の賃金に比べて、賃金カーブはどの位50歳時点で減額するのか明らかにする事。</p> <p>5、プラットフォーム賃金について</p> <p>① 東日本以外のグループ会社へ転籍・出向になった場合は、どのようなルールで対応するのか現行ルールと比較してその考え方を明らかにする事。</p> <p>② 現行、地域等の総合会社へ在籍出向している社員は、65歳まで在籍出向する可能性があるのか、具体的な運用方法を明らかにする事。</p> <p>③ 技術・サービスの融合そして兼務の効率化としてグループ内の人材配置の柔軟性を確保とは、どのような場合に行われるのか、具体的に明らかにする事。</p> <p>6、現行制度における手当について</p> <p>① 事業特性手当は、「成果・業績」、「職務」、「役割・役職・スキムレベル」そして「異動」等に</p>	<p>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、加算する考えであります。</p> <p>また、「処遇体系の再構築のイメージ」については、平成24年4月6日に示したとおりであります。具体的には、別途明らかにすることとします。</p> <p>なお、現行の人事制度については、本処遇体系の再構築においても、その基本的考え方を継続していく考えであります。</p> <p>4、</p> <p>① } 「処遇体系の再構築のイメージ」については、平成24年4月6日に示したとおりであり、具体的には、別途明らかにすることとします。</p> <p>② }</p> <p>5、</p> <p>① } 社員の出向等については、出向規程等に基づき、対処していく考えであります。</p> <p>② }</p> <p>③ 人員の配置については、業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により対処しているところであります。</p> <p>6、</p> <p>① 事業特性等に応じた手当については、現行の手当では反映しきれていないスキル・</p>
---	---

<p>応じて設定とあるが、独自に設ける手当を含めて、創設する全ての手当の根拠と金額を明示し具体的に明らかにする事。</p> <p>② 地域加算手当を、特別手当の基礎額から外す事には反対である。基準内賃金の対象外とする理由・根拠を明らかにする事。</p> <p>7、60歳超継続雇用スキームについて</p> <p>① 標準スキームの年収300万円程度とハイレベルスキームの年収400万円程度が提案されているが、それ以外の例えば週4日の雇用契約等は、あるのか。</p> <p>② 運用実効まで、10年後の設計である。途中で年金支給開始が67歳からに変更になった場合は、どのように設計変更するのか、明らかにする事。</p>	<p>専門性の側面や会社の事業戦略上重点となる業務遂行などに着目した手当の設定、並びに成果手当の充実などにより、求められるパフォーマンスや役割の発揮度をより処遇反映することを可能とし、継続的なチャレンジ意欲とモチベーションの向上を図っていく考えであり、具体的には、別途明らかにすることとします。</p> <p>② 地域加算手当については、経営戦略上、市場性の高い地域に求められる人材を確保し、収益を更に拡大するなど、その市場性に見合った会社業親を達成するために設定したものでありますが、激変する市場動向に適合しつつ、事業要請に応じフレキシブルに人材を配置していくことが今後益々必要となっていくこと、エリア別・部門別の人員配置状況を踏まえつつ地域事業の安定且つ健全な運営を図ること等から、今後の業務運営体制の見直し及び人貞政策等を踏まえ、見直しを検討していくこととし、特別手当の基礎額となる基準内給与の対象外とする考えであります。</p> <p>7、</p> <p>① 新たな60歳超雇用スキームについては、これまでに培ったスキルや経験をベースとした継続的なパフォーマンスの発揮や後進への助言・指導及び技術継承などの業務内容を踏まえてフルタイム勤務とし、隔日勤務及びショートタイム勤務は設定しない考えであります。</p> <p>② 新たな60歳超雇用スキームについては、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</p>
--	---

<p>③ 本スキームで65歳まで、働き続けることができる地域・職場は何処になるのか、60歳時点で地元へのフランチャイズを含めて明らかにする事。</p> <p>④ 今後の県域地域会社の将来展望を明らかにする事。</p> <p>8、新たな「資格賃金+加給」の移行について</p> <p>① 新たな「資格賃金+加給」への移行に伴い、現行の「資格賃金+成果加算」の水準と比較して低下する場合は、経過措置を設けているが、これは移行時点のみについてか、65歳まで展望した生涯賃金についてか、どのようなものか具体的に明らかにする事。</p>	<p>ら、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考えであります。</p> <p>③ 新たな60歳超雇用スキームについては、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、結康に問題がないと認められる者を対象者とする考えであります。</p> <p>なお、人員の配置については、業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により対処していく考えであります。</p> <p>④ 業務運営上の施策については、会社の責任により計画し、実施していく考えであります。</p> <p>なお、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・拡大を降りつつ、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ります。</p> <p>8、</p> <p>① 「処遇体系の再構築のイメージ」については、平成24年4月6日に示したとおりであります。</p> <p>なお、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については、別途明らかにすることとします。</p>
---	--

<p>9、50歳・雇用選択の廃止について</p> <p>① 本年度の3月31日までに、満50歳になる社員は本スキームの対象になるのか、ならないのか、具体的な移行方法を明らかにする事。</p> <p>10、移行時期について</p> <p>① 提案イメージ図によると、60歳超継続雇用スキーム手当が、新しい賃金の手当ての一部に含まれているが、実際には支払われないで、60歳から65歳までの原資としてまわすのか、具体的に明示する事。</p> <p>② 60歳超継続雇用スキーム手当は金額に直すと幾らになるのか明示する事。</p>	<p>9、</p> <p>① 雇用形態・処遇体系の多様化については、廃止する考えであります。</p> <p>10、</p> <p>① 処遇体系の見直しにあたり、現行の資格賃金、成果加算」を基に、「資格賃金、加給」へと移行するが、資格賃金と加給の上限額の合計は、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ことで、事業特性等に応じた手当、新たな60歳超雇用スキームを構築していく考えであります。</p> <p>② 新たな60歳超雇用スキームにおける賃金水準の設定にあたっては、他企業における定年前の知識・スキルを必要とする業務に従事する場合の処遇水準や一定レベルの職責や高度の技術・専門知識を必要とする業務に従事する場合の処遇水準等を勘案し、標準スキームは年収300万円程度、ハイレベルスキームは年収400万円程度にそれぞれ改定する考えであります。</p>
---	---