

N関労東 第13-04号  
2014年02月12日

東日本電信電話株式会社  
代表取締役社長 山村 雅之 殿

東日本NTT関連合同労働組合  
執行委員長 奥山 信義

#### 14 春闘二次要求書(案)

##### 記

#### 1、賃金引き上げについて

- (1) 資格賃金を一律月額 50000 円引き上げること。
- (2) 扶養手当の配偶者及び配偶者を欠く第1子の手当として、3万円を支払うこと。
- (3) 扶養手当の、扶養家族1人について、5000円増額すること。
- (4) 処遇体系再構築に伴う新たな「暫定手当」を特別手当の基準内賃金の基礎額とすること。
- (5) 派遣社員が受け取る時給を1500円以上とし、交通費の実費支給とするよう、派遣元会社への契約改善を行なうこと。
- (6) 地域会社の賃金水準および諸手当をNTTに準拠させること。

#### 2、地域会社の労働条件について

- (1) 地域会社での労働条件を向上させることが可能な委託費を保証すること。
- (2) 地域会社委託業務の変更は、地域会社で働く労働者への労働条件に重大な影響を与えるため事前に説明を行うこと。

#### 3、中期的展望の業務運営合理化は、113・線路職場を始めとして総合会社の組織再編合理化であり、雇用・生活そして職場を破壊するものである。白紙撤回すること。

#### 4、「成果・業績主義賃金」制度について

- (1) 「成果・業績主義賃金」制度を廃止し、年齢賃金を設け60歳まで定期昇給を行うこと。
- (2) 月例賃金、特別手当そして退職手当をD評価の対象としないこと。
- (3) 休職中及び、病気休暇中は評価の対象としないこと。

- (4) 納得がいかない評価には苦情処理委員会的制度の創設すること。
- (5) 評価は公平性・透明性・納得性を担保するために、口頭説明でなく文書をもって行うこと。
- (6) 評価結果は各評価の分布数、率を明らかにすること。
- (7) 「人事・給与制度見直し」について
  - ① 新一般資格1級への入学基準の導入を撤回し標準的年数による自動昇格とすること。
  - ② 現在の退職手当の水準を低下させないこと。

5、マーケティング部門東京センタの将来展望を明らかにすること。

6、60歳超え雇用延長について

高齢者雇用安定法に基づき満了型者の希望者全員を65歳まで継続して雇用すること。

7、広域配転および単身赴任について

- (1) 配置転換については労働組合と事前に協議し、ILO156号条約・165号勧告を遵守し、本人や家族・家庭の事情、健康状態等を十分配慮し、通勤時間は原則 90 分以内とすること。
- (2) 単身赴任期間は最高2年間とし、赴任期間中に本人や家族の事情・健康に問題が生じた場合は速やかに単身赴任を是正すること。
- (3) 単身赴任手当は月額10万円とすること。
- (4) 育児・介護休業法等を遵守し、本人・家庭の事情を考慮し以下の配転を行うこと。
  - ① 高血圧、無呼吸症候群の症状を抱える山本新一(コンシューマ事業推進本部東京センタ勤務)を、千葉センタへ配転させること。
  - ② 病気の妻を抱える和田良雄(コンシューマ事業推進本部東京センタ勤務)を、千葉センタへ配転させること。

9、時間外労働について、

- (1) 長時間労働の抑制から、時間外手当の割増率を100分の150に乗じた額に上げること。
- (2) 深夜・休日労働の割増率を100%に引き上げること。
- (3) 時間外労働の上限規定を月20時間、年間150時間に規定すること。

10、年間所定休日方式の導入について

- (1) 年間休日設定方式は社員の休日日数を同じくする考えは否定するものではないが、交代勤務者の国民の祝日、年末年始、土・日曜勤務に対する補償を行うこと。
- (2) 祝日相当日の休日設定ではなく、代替休暇扱いとすること。

11、改正労基法に伴う、時間を単位とした年次有給休暇の導入について

- (1) 時間単位の年休制限である、年 5 日・40 時間制限を設けないこと。

## 12、土休日営業について

- (1) コンシューマ事業推進本部での土休日営業については直ちに止めること。
- (2) 育児・介護休業法対象者、健康管理が必要な者、頸腕罹病者は適用除外とする事。
- (3) 週休の単独設定を改め、全て2日の連続設定とすること。

## 13、全社員販売の強要を止めること。

## 14、社宅の定年制を廃止し、安心して社宅に入れる制度を確立すること。

## 15、健康と安全・職場改善に関する要求について

### (1) 人間ドックについて

- ① 検査内容を充実させること。
- ② 検査期間は勤務扱いとし病院までの交通費を支払うこと。
- ③ 病院は所属エリアに特定しないで、居住する県でも受けられるようにすること。
- ④ 病院選択にあたり現行の意図的な倍率は、廃止し全て公平な抽選とすること。

### (2) 歯科通院は病休扱いとすること。

### (3) 各事業所の休憩室、トイレなどを「快適職場環境形成の指針」に従って完備、整備すること。

### (4) コンシューマ事業推進本部、営業推進部、マーケティング部門、東京、千葉そして埼玉センタの職場改善について

- ① お客様都合による、平日の週休変更につき、土日への制限規制を緩和すること。
- ② 電子レンジ及び茶器セットの充実を行うこと。
- ③ 事務用品の充実を行うこと。
- ④ 机の離間距離を220センチ以上とすること。
- ⑤ トイレをすべてウォシュレットにすること。
- ⑥ 複数の者が横になれる、臥床コーナーそして休憩室を確保すること。
- ⑦ 外販担当者へ靴と背広代を現金で支給すること。
- ⑧ 営業職場の担当フロア毎に救急箱を常時設置すること。
- ⑨ 休憩室に地デジ対応フレッツテレビ、マッサージ機・フットマッサージ機を設置すること。

### (5) ITイノベーション部の金町ビル職場改善について

- ① 個人用ローカーを貸与すること。
- ② 分煙室を設けること。

### (6) 神奈川支店法人営業部(ネクストサイト横浜山下ビル)に臥床できる休憩コーナーを設置すること。

#### 16、パワー・ハラスメントについて

- (1) 会社は、暴行・傷害(身体的な攻撃)を容認しないこと。
- (2) 会社は、脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)を容認しないこと。
- (3) 会社は、隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)を容認しないこと。
- (4) 会社は、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)を容認しないこと。
- (5) 会社は、業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過少な要求)を容認しないこと。
- (6) 会社は、私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)を容認しないこと。

#### 17、セクシャル・ハラスメントについて

会社は、時・場所・相手をわきまえずに、相手を不愉快にさせる性的な言動を容認しないこと。

#### 18、マタニティ・ハラスメントについて

会社は妊娠・出産時期に働く女性が、精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、それを根拠として、退職を促す言動・行為を容認しないこと。

#### 18、非正規社員について

- (1) 2012年8月10日に公布された「改正労働契約法」に基づき、非正規労働者の待遇を、職場内均等待遇とすること。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させないこと。
- (2) 失業保険、社会保険未加入の派遣会社からは採用しないこと。
- (3) 偽装請負、違法派遣の契約会社とは契約しないこと。
- (4) 同一業務で2年以上従事している非正規社員に対しては、社員化を行なうこと。
- (5) 派遣社員等の労働者は、本人希望どおりに雇用継続すること。

#### 19、電気通信事業法の「国民の利便の確保を図る」ことから、営業窓口拠点を増やすことまた公衆電話のこれ以上の削減は行わないこと。

#### 20、自己都合でのマンション等賃貸契約該当者への家賃補助費として年齢制限無しで、月3万円とし、広域配置の場合は月5万円とすること。

#### 21、自家用車通勤者の交通実費の支払いについて

- (1) 算定ルートについては運転者が安全で、合理的なルートとした場合はそれを尊重する事。
- (2) 月額通勤費を距離毎に20%増額すること。
- (3) 駐車場料金を算定基準に追加すること。

22、60歳超え契約社員及び派遣社員の労働条件について(地域会社)

- (1)フルタイム・隔日勤務者の賃金を月給制にすること。
- (2)各種休暇、手当は社員と同等にすること。
- (3)労安法に基づき、60歳超え契約社員及び派遣社員は均等待遇とする事。
- (4)人間ドック、カフェテリアプラン利用、食事補助制度、健康診断の内容を社員と同等・同額にすること。
- (5)団体交渉参加など勤務時間内の組合活動や組合休暇の扱いについて、社員就業規同様に契約社員就業規則に明記すること。

23、2011年の3月11日に発生した東日本大地震(以後 震災)は、想定外の事ではなく、何時東京を襲う大地震が起こっても不思議ではないと云われています。その場合の巨大地震等に伴う防災及びその後の避難、退避方法等そして安全対策について以下要求します。

- ① 震災の教訓を生かし避難方法や誘導等について再確認する意味で実践的な避難訓練を定期的に、実施すること。
- ② 各ビル毎に、退避方法を会社としての明確な方針を示すこと。
- ③ 各ビル毎に防災用品を配備し全社員に周知すること。
- ④ 震災等で公共交通機関が麻痺した場合は、最低配置要員を除き出来るだけすみやかに自宅に帰れるように社員の通勤実態を考慮した取り組みと、現場管理者の対応がバラバラにならないよう退避方法や帰宅方法を明記した防災マニュアルを作成すること。
- ⑤ 震災等で帰宅不可能になった社員を想定して、休憩室等で仮泊できるよう寝具、毛布、畳、3日分の水、食料を常備すること

24、福島県、岩手県、茨城県、栃木県、千葉県、群馬県、東京都そして神奈川県で、法的に立ち入りが禁止される「放射線管理区域」となる、0.59 マイクロシーベルト/h を超す放射線量が測定されています。NTTの各施設等においても放射線量の測定結果を公表し、社員の安全衛生に万全を期すこと。

25、東日本NTT関連合同労働組合の組合事務室、及び掲示板を他労組と差別することなく設置すること。

- (1)各支部にも組合事務室を設置すること。
- (2)組合員が所在する職場に組合掲示板を設置すること。

以 上