

回 答 書

平成27年10月23日
株式会社イ・ティ・ティ・イー

N関労東京第15-6号(平成27年10月13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、現行水準の年末特別手当に加え生活維持・向上分として60歳超え契約社員などの非正規を含む全ての社員に対して一律100,000円の増額を行うこと。</p>	<p>1、要求には応じられません。</p>
<p>2、ME社採用社員の賃金、および労働条件を、現行のNTT東日本会社に準拠すること。</p>	<p>2、要求には応じられません。</p>
<p>3、60歳超え契約社員の労働条件等について</p> <p>(1) 会社の創立記念日の半日代休は、60歳超え契約社員等を含め全社員に付与すること。</p>	<p>3、</p> <p>(1)</p>
<p>(2) 週休変更手当や外勤手当をはじめとして、食事補助や夏休み休暇等について、時給制社員についても月給制社員と同等に付与すること。</p>	<p>(2)</p>
<p>(3) フルタイムの賃金をすべて月給制にすること。また、週4日勤務、週3日勤務については、それぞれ月給制の5分の4、5分の3の金額とすること。</p>	<p>(3)</p>
<p>(4) 「年金特別措置」と「年金特別措置加算」を大幅に増額した上で、60歳超え契約社員全員に年金が出ない空白期間は支給すること。</p>	<p>(4)</p>
<p>(5) 就業規則の「年次休暇の日数」の項について、長期の私傷病等についても出勤したものとみなすこと。</p>	<p>(5)</p>
<p>(6) 各種休暇や福利厚生制度を社員と同等・同額にすること。</p>	<p>(6)</p>
<p>(7) 団体交渉参加など勤務時間内の組合活動の扱いについて、社員就業規則同様に契約社員就業規則に明記すること。</p>	<p>(7)</p>

要求には応じられません。

組合要求	会社回答
<p>4、60歳超え契約社員の時間賃金の見直しについて</p> <p>(1) 今年3月の団体交渉において、当労組の試算結果によると60歳超え契約社員の時間賃金の見直しにより年収で数千円の減となるとの指摘に対して会社側は、①60歳超え契約社員の時間賃金の見直しに伴い、仮に1万円年収が減ったとしても公的給付で埋め合わせられるから総合的な所得は変わらない。②会社としても65歳まで働き続ける前提で試算をしたが、組合側の指摘を受けて、あらためて精査し確認するとの話があった。しかし、半年が経過するも精査・試算した結果の連絡がないのは極めて遺憾である。同賃金は見直し前後で年収がどのようになるか明らかにすること。</p> <p>(2) 当労組で、あらためて65歳まで試算した結果は、3～4頁の別紙の表1と表2のとおりであり、その試算方法の具体例を表3に示す。特に表1のいわゆる「無年金世代」においては最大約3万4千円の年収減、3年間では10万円強の減収となる。</p> <p>(3) 別紙の試算結果が概ね正しいとするなら「月給賃金と特別手当の年間合計額を維持」したとする会社提案は偽りであり、とても許容することはできない。よって、ただちに見直し前の年収額となるように訂正するとともに、正社員と同様に賃上げをはじめとした労働条件等の改善を行うこと。</p>	<p>4、</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>60歳超え契約社員の賃金については、月例賃金及び特別手当の年間合計の水準を維持した年間収入となるように設定したものであります。</p> <p>なお、労働条件等の改善については、要求には応じられません。</p>
<p>4、マイナンバー制度について</p> <p>会社提示資料の「マイナンバー制度の取り組み」の6頁において、休職者等の社内端末から申請できない社員についての関係資料の郵送費用は会社負担とすること。</p>	<p>4、マイナンバーの収集方法については、会社の責任により実施していく考えであります。</p>
<p>5、ネットワークサービス事業本部における新たな業務運営体制の構築について</p> <p>(1) 会社提示資料3頁から4頁の、17県等域毎に事業所内に新設する自前工事等現地確認業務を実施する業務の、東京や茨城をはじめとする各県ごとの総人員数を明らかにすること。</p> <p>(2) 会社提示資料4頁では、「各拠点については別途明らかにする」としているが、すみやかに、そして誠実に組合側に説明し、労資交渉が妥結するまでは決して一方的に実施しないこと。</p>	<p>5、</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>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、施策の実施に伴い、責組合員に具体的な労働条件上の問題が生じれば、団体交渉において論議していく考えであります。</p>