

2016年2月22日

株式会社 NTT東日本-南関東
代表取締役社長 浅野 健志 殿

東日本NTT関連合同労働組合
執行委員長 奥山 信義

16春闘要求書

東日本NTT関連合同労働組合は、日本経済を不況から脱却させ、経済の好循環を実現するには、内需重視の景気対策が必要であり、賃金の引き上げが必要であると確信しています。

ここに、2016年春闘要求書を提出しますので、NTT関連労働者の生活や労働条件改善にむけ誠意ある回答を、3月3日までに文書でされるよう求めとともに、速やかに団体交渉を行うことを要求する。

記

1. 賃上げの要求について

- 1) 資格賃金を一律月額40,000円引き上げること。
- 2) 2016年度の夏期、年末一時金を基準内賃金の6ヶ月分支払うこと。
- 3) 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、30,000円を支払うこと。
- 4) 扶養家族1人について、5,000円増額すること。
- 5) (株)NTT東日本-南関東の賃金水準を(株)NTT東日本に準拠させること。

2. 60歳越契約社員の賃上げの要求について

- 1) シニアエキスパート等、月給制契約社員の賃金を一律月額40,000円引き上げること。
- 2) 時給制社員の時給を、一律1500円に引き上げること。
- 3) 2016年度の夏期、年末一時金を基準内賃金の6カ月分支払うこと。

3. 60歳以上契約社員の雇用延長と処遇改善について

- 1) NTT東日本-南関東内で、賃金の差をなくし、一時金はすべて1級加算地域とすること。
- 2) 原則、自職場で契約社員になれる事を保障すること。
- 3) 契約社員の処遇についてはフルタイム、ショートタイム及び隔日勤務等の勤務パターンの違いに限らず以下の改善を求める。
 - a) フルタイム、隔日勤務者の賃金を月給制とすること。
 - b) すべての契約社員に、人間ドック検診、食事補助制度を設けること。
 - c) 健康、体力面を考慮し、変形労働時間制や輪番サービスは導入しないこと。
 - d) 電信電話記念日の特別休暇を有給で与えること。
 - e) 本人の希望による、年度途中の就業パターンの変更を認めること

4) 病気休暇の有給と病気休暇期間の拡大及び質問

- a) 病気休暇を有給とすること。
- b) 入院及び自宅加療等、医師の診断書に基づく期間を病気休暇として認めること。
- c) 病気に伴い病気休暇、病気休業等取得の際、年休優先になるのか。

- 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、社員就業規則と同様の扱いを契約社員就業規則に明記すること。
- 6) 「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大(厚生労働省)」適用に伴う措置について
平成28年10月「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」により、「一週間の所定内労働が20時間以上」「月額賃金88,000円以上(年収106万円以上)」で500人を超える事業所に一年以上勤務する場合、社会保険への加入が必要となり、隔日(週3日)勤務者は、NTT健康保険、厚生年金保険等が適用されることが想定される。以下の質問をする。
 - a) 28年10月より適用が拡大されることとなったが、28年4月の再契約で3日勤務にした契約社員が10月以降該当した場合、NTT健康保険、厚生年金等の途中変更はあるのか。変更が生じた場合は、労働条件の変更となるが、会社はどのように対応する考えなのか。
 - b) 29年4月以降の変更があるのか。
 - c) 29年4月以降の3日勤務契約社員が44年特例措置制度を受けられるよう適切な措置を講じること。

4. 時間外労働の改善について

- 1) 長時間労働の抑制から、時間外手当の賃金割増率を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) 時間外労働の上限を月20時間、年間150時間とすること。

5. 2016年度内の職場統廃合等の業務集約について明らかにすること

- 1) 平成27年12月3日情報提供された、オフィス営業部門における営業体制の一部見直しについて
 - a) 取手エリアが拠点統合されるつくば営業担当のフロアプランを明らかにすること。
 - b) つくば営業担当において、男女別の臥床できる休憩室等、確保すること。

6. 多様な人材の更なる活躍推進に向けたサービス制度等の見直しについて

- 1) 分断勤務について
 - a) 健康面や生活面に重大な影響を及ぼす恐れがあるため、労使間の交渉が妥結するまでは決して実施しないこと。
 - b) 通常の勤務時間を超えて行われる各種業務の中で、分断勤務の適用を行わない業務について具体的に明らかにすること。
 - c) 分断勤務について、1週間あたり、あるいは1か月単位等での回数制限の有無について明らかにすること。
 - d) 分断勤務について、例えば午前1時から午前6時までが所定内労働、その後、勤務解放となり、午後8時から午後10時30分までが所定内労働という勤務が、2日間以上連続して行うことは可能か否か明らかにすること。
 - e) 分断勤務等の導入により、これまで毎月一定程度の時間外手当があった社員は実質的な月例賃金減となることも予想されるが、会社の基本的考え方を明にすること。
- 2) 1年単位の変形労働時間の導入について
組合に対し情報提供されていない。契約社員への導入は考えていないという理解でよいのか。

7. マイナンバー制度について

- 1) 社員の個人情報である「マイナンバー」の情報漏えいを発生させないためのセキュリティー対策を具体的に示すこと。
- 2) プライシーの問題もあり、社員等からのマイナンバー収集は強要しないこと。

8. N組合員の「欠勤問題」について

N組合員の欠勤問題に対する平成27年9月29日の会社回答は「所属長の承認を受けずに欠勤を繰り返した」としている。しかし、1月20日の団体交渉で主張したように、上長の確認行為はあった。したがってN組合員の欠勤には何ら落ち度がない。組合はN組合員の提出した始末書の撤回を求める。

9. 旅費の見直しについて

- 1) 平成26年3月1日より実施の外勤手当の適応対象者からショートタイム、隔日勤務者が除外されているが、除外した理由を明らかにすること。また、勤務状況に応じ外勤手当を支給すること。
- 2) 平成26年3月1日より実施の旅費規定については、これまで通り日帰り当について基本分の3時間以上500円、付加加算 総工程150Km以上500円を適用すること。

10. 地域会社の労働条件について

- 1) 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為、事前に説明を行うこと。

11. 50歳退職・再雇用時に切り下げた賃金を回復すること。

12. 労務厚生 of 改善等、健康と安全・職場要求について

- 1) 各事業所及び交換局の休憩室、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。特に無人局等のトイレを全て調査し水洗式とすること。
- 2) すべての事業所に排煙装置を完備した喫煙室または喫煙コーナーを設けること。
- 3) 職場改善について
 - a) 電子レンジ及び茶器セットの充実を行うこと。
 - b) 机の離間距離を220センチ以上とすること。
 - c) 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。
 - d) 外販担当者へ靴と背広代を現金で支給すること。
 - e) 各職場の担当フロア毎に救急箱を常時設置すること。
 - f) 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。
 - g) 幕張ビルは集約により社員が増加し女子トイレが不足しているため、女子トイレを増設すること。
 - h) 食堂補助費を増額すること。
 - i) 各ビルの休憩室を男女別に設置(一部畳を含む)し、ソファ、血圧計等が不良の物は更改すること。
 - j) AEDの実技講習を全社員対象に実施すること。
 - k) 静脈指紋認証ドア脇にはインフルエンザ等伝染性の高い病気感染対策としてアルコール消毒液を配備すること。
 - l) 東京北支店板橋サービスセンタ2階事務室が狭隘なため改善すること。
 - m) 東京北支店板橋サービスセンタ2階事務室に加湿器、観葉植物などを配備し職場環境改善を図ること。
 - n) 東京北支店板橋サービスセンタビル内に食事室を設置すること。

13. 勤務時間管理について

勤務時間管理システムについては、要求書・東日本NTT関連合同労働組合第14—01号(2014年9

月24日)でも疑問点を指摘してきたが、勤務時間管理システムの乖離理由の求め方は、始業前30分、終業後10分の業務を容認し、時間内の電源ON/OFFは認めないという態度であり、再度、以下の質問をする。

- 1) 勤務時間管理の基本的な考え方を示すこと。
- 2) 始業前30分、終業後10分の乖離理由を認めないということはサービス残業の黙認であり、時間外労働の適正化というコンプライアンスに反すると認識するのではないか。会社の見解を求める。
- 3) 始業前30分、終業後10分の乖離理由は認めないで始業1分後、終業1分前の乖離理由求めるのは何故か。その理由を示すこと。

14. 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は、時間単位の年次有給休暇に取得日数の上限を設けないこと。

15. 非正規社員の労働条件と処遇改善について

- 1) 2013年11月30日をもって再契約しなかった沼田雅靖を派遣先の雇用責任としてNTT 東日本-南関東(茨城管内)に雇用すること。
- 2) その他
 - a) 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。
 - b) 派遣社員が受け取る時間給を1,500円以上とし、通勤費を実費支給するよう派遣元会社への契約改善を行なうこと。
 - c) 同一業務で2年以上従事している非正規社員の社員化を行うこと。

16. 巨大地震に対する対策について

2011年3月11日に発生した東日本大地震(以後 震災)から5年が経過しようとしていますが、想定外の事ではなく、何時同じような大地震が起こっても不思議ではないと云われています。巨大地震等に伴う防災及び避難、退避方法等や安全対策についての防災マニュアルは作成されましたが以下要求します。

- 1) 全社員に防災ヘルメットを貸与すること。
- 2) 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等を明記すること。

17. 福島第一原発事故に伴う放射能対策について

福島県を中心とする近隣県では、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を越す放射線量が5年が経過した現在も測定されている。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ために以下の要求をする。

- 1) マンホール内の放射線量の測定を定期的を実施すること。
- 2) 雨水等が集中するマンホールの数値測定は急務と考えるので、マンホール内の放射線量を測定するとともに作業従事者には放射線量計を携帯させ測定を義務化し測定値を記録し現状を把握すること。
- 3) この間、旧(株)NTT東日本-茨城との団体交渉の中で「マンホール内の放射線量の測定」については強く要請してきたが会社は頑なに測定することを拒んできたが、特に以下の質問をするとともに、再度測定するように求める。

- a) 「マンホール内の放射線量は安全である」という認識なのか。
 - b) 「安全である」という認識であれば、その根拠を示すこと。
 - c) 具体的な根拠を示すことができない場合は「安全最優先」の立場に立ち、速やかに測定を実施すること。
- 4) 各ビルに放射能測定器を配備すること。
 - 5) 各ビルの出入り口等、主要測定ポイントを定め週一回、放射線量の測定を実施しNTT東日本茨城のホームページ上で閲覧できるようにすること。
 - 6) 主として所外での作業に従事する社員に対し、定期的な放射能被曝測定を行い、国の基準を超える可能性のある場合は被曝防止の措置を速やかに行うこと。

18. 東海第二原発事故を想定した避難マニュアルの作成

2011年に発生した福島第一原発事故は、放射能汚染の恐ろしさを改めて認識させられると共に未だ多くの被災者が避難生活を強いられている。言うまでもなく茨城県には東海第二原発があり、避難指示の30Km圏内にはひたちなか市・水戸市が含まれ多くの社員が勤務している。

あつてはならないが、不慮の事故が発生した場合の対策として以下の要求をする。

- 1) 避難・待機マニュアルを作成すること。
 - 2) 避難・待機マニュアルをもとに定期的な教育・訓練を実施すること。
- #### 19. 自家用自動車による通勤者に対する処遇改善について
- 1) マップファンによる通勤経路及び通勤距離の確定は、通勤不可能なルートを選定するなど正確さを欠くため運転者が安全で、合理的なルートとした場合はそれを尊重し通勤距離を確定すること。
 - 2) 月額通勤費を距離毎に20%増額すること。
 - 3) 自家用自動車通勤者の駐車場料金を実費支給すること。
 - 4) 高速道路使用可能通勤距離を40km以上とすること。
 - 5) 高速道路の使用を認められない社員の内、時間外等で定時に帰れなかった社員に対し上長の承認で帰宅時の高速道路の使用を認めること。

20. 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。

21. 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。

22. 勤務形態の改善、始業時間の弾力的運用について

9時始業、17時30分終業の勤務を実施している職場で、半日年休、時間年休により本人の申し出があった場合、8時30分始業、17時終業とすること。

23. 「社員の個人所有等パソコンの自己点検・自主点検」について

- 1) 自宅PCにどのような原因で会社情報が保存されてしまったのか、これまでの情報漏えいの事象を検証し、その原因を会社ホームページに開示すること。
- 2) 実施する場合は、個人所有等パソコン自己点検はプライバシーの侵害に抵触する恐れもあり、自己点検の強要は行わず自主点検とすること。
- 3) スマートフォン(多機能携帯電話)などもワードやエクセルも使え開発されるOS機能は日進月歩の中で、今後の「パソコンの自己点検・自主点検」に関する基本的な考え方を明らかにすること。
- 4) 情報漏えいツールを使用し点検を実施しても最終的には本人の目視によりNTTの業務等に関連するファイルか否かを判断することになる。したがって情報漏えいツールの対応できないOSパソコン同様、すべてのパソコンの目視による点検を認めること。
- 5) IIに対する2009年2月4日付け口頭注意を撤回すること。
- 6) NおよびMに対する2月17日付け訓告を撤回すること。

24. 安全対策について

- 1) 事故防止を理由に全社用車に「ドライブドクター」が導入されたが、事故防止を目的とするならば「カーナビゲーション」の導入こそが必要である。全社用車に「カーナビゲーション」を設置すること。
- 2) 「カーナビゲーション」の地図を、定期的にバージョンアップすること。

25. 電気通信事業法の「国民の利便の確保を図る」ことから、営業窓口業務を再開すること。また、公衆電話をこれ以上削減しないこと。

26. 東日本NTT関連合同労働組合東京・千葉・茨城各支部の組合事務室及び掲示板を設置すること。

以上