

回 答 書

平成 28 年 2 月 25 日
東日本電信電話株式会社

N関労東第15-02号(平成28年2月15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。

<p>1、賃金引き上げについて</p> <p>(1)資格賃金を一律月額 40000円引き上げること。</p> <p>(2)2016年度の特別手当を基準内賃金の6ヶ月分を支給すること。</p> <p>(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、3万円を支払うこと。</p> <p>(4)扶養手当の、扶養家族1人について、5000円増額すること。</p> <p>(5)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</p> <p>(6)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。</p> <p>(7)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。</p>	<p>1、</p> <p>(1) } 別途回答します。</p> <p>(2) }</p> <p>(3) }</p> <p>(4) }</p> <p>(5) 要求には応じられません。</p> <p>(6) 議論する考えはありません。</p> <p>(7) 他社の労働条件については、回答する立場にありません。</p>
<p>2、地域会社の労働条件について</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>2、</p> <p>(1) } 業務委託等については、会社の責任により実施していく考えであります。</p> <p>(2) } なお、他社の労働条件については、回答する立場にありません。</p>
<p>3、昨年 12 月提案のあった「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」については、基本的に労働条件と待遇の悪化につながる</p>	<p>3、「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」については、平成27年11月18日等に示したとおりであり、社員のワーク・ライ</p>

<p>るので、反対です。本見直しが実施された場合は、営業推進部マーケティング部門及び千葉支店ビジネス営業部にどのような具体的変更が実施されるか明らかにすること。</p> <p>4、「成果・業績主義賃金」制度について</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3)休職中及び、病気休暇中は評価の対象としないこと。</p> <p>(4)納得がいけない評価には苦情処理委員会的制度的創設すること。</p> <p>(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。</p> <p>(6)「人事・給与制度見直し」について</p> <p>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。</p> <p>② 現在の退職手当の水準を低下させないこと。</p> <p>5、営業推進本部、営業部、マーケティング部門、各センタの将来展望を明らかにすること。</p> <p>6、60歳超え雇用延長について</p> <p>(1)定年を60歳から65歳に引き上げること。</p>	<p>フ・バランスに対する意識の高まりや働き方に対するニーズの多様化等を踏まえ、社員のワークスタイルやライフスタイルのニーズに応じた働き方をこれまで以上に可能にするために実施するものであります。</p> <p>なお、具体的な適用については、業務実態等を踏まえ各組織にて決定するものであります。</p> <p>4、</p> <p>(1) } 要求には応じられません。</p> <p>(2) }</p> <p>(3) 総合評価については、評価期間中に休暇・休職等の期間が通算して6カ月を超える場合、業績評価については、評価期間中の全期間が休暇・休職等であった場合に、それぞれ評価を実施しないこととしているところであります。</p> <p>(4) 要求には応じられません。</p> <p>(5) 本件については、会社の責任により、適切に対処しているところであります。</p> <p>(6)</p> <p>① 要求には応じられません。</p> <p>② 退職手当制度については、現時点、見直す考えはありません。</p> <p>5、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>また、施策の実施に伴い、貴組合員の労働条件に関わる事項が生じれば、団体交渉で議論していく考えであります。</p> <p>6、</p> <p>} 社員の定年等の扱いについては、関連法令に則り、適切に対処しているところであります。</p>
---	--

<p>(2) 高年齢者雇用安定法の趣旨に従い、満了選択者の希望者全員を65歳まで継続して雇用すること。</p>	
<p>7、広域配転および単身赴任について</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 単身赴任手当は月額10万円とすること。</p>	<p>7、</p> <p>(1) }</p> <p>(2) }</p> <p>(3) }</p> <p>人員の配置については、業務上の必要性を勘案し、会社の責任により対処しているところであります。</p>
<p>8、時間外労働について、</p> <p>(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。</p> <p>(2) 深夜・休日労働の割増率を100%に引き上げること。</p> <p>(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。</p>	<p>8、</p> <p>(1) }</p> <p>(2) }</p> <p>(3) }</p> <p>要求には応じられません。</p>
<p>9、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。</p>	<p>9、</p>
<p>10、カフェテリアの制度運用について</p> <p>(1) カフェテリアメニューに、クオカード等の食事券を新たに追加すること。</p>	<p>10、</p> <p>(1) }</p>
<p>11、健康と安全・職場改善に関する要求について</p> <p>(1) 人間ドックについて</p> <p>① 検査内容を充実させること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>11、</p> <p>(1) }</p> <p>① }</p> <p>② }</p> <p>③ }</p> <p>健康管理施策については、必要な措置を講じているところであります。</p>

<p>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。</p> <p>(2) 歯科通院は病休扱いとすること。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 営業推進本部営業部、マーケティング部門、東京、千葉、各センタの職場改善について</p> <p>① 冷蔵庫、電子レンジそして茶器セットの充実を行うこと。</p> <p>② 事務用品の充実を行うこと。</p> <p>③ 机の離間距離を220センチ以上とすること。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 外販担当者へ靴と背広代を現金で支給すること。</p> <p>⑥ 営業職場の担当フロア毎に救急箱を常時設置すること。</p> <p>⑦ 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。</p> <p>⑧ 個人貸与の営業鞆を軽いものに取り換えること。</p> <p>⑨ 外販活動の際、夏季(7～9月)においては1日あたり一人ペットボトル2本の水を配布すること、また冬季(12～3月)においては1日あたり一人2個のホッカイロを配布すること。</p> <p>⑩ 各ビルの事務室の天井照明をLEDに交換すること。</p> <p>⑪ 各ビルの事務室に加湿器および観葉植物を設置すること。</p> <p>⑫ 各ビルのトイレはウォシュレットとヒーター付きに更改すること。</p> <p>⑬ 千住ビルの2階の休憩コーナーの冷蔵庫が破損しているので取り換えること。</p>	<p>④</p> <p>(2) 要求には応じられません。</p> <p>(3) 職場環境については、必要な措置を講じているところでもあります。</p> <p>(4)</p> <p>①</p> <p>②</p> <p>③</p> <p>④</p> <p>⑤</p> <p>⑥</p> <p>⑦</p> <p>⑧</p> <p>⑨</p> <p>⑩</p> <p>⑪</p> <p>⑫</p> <p>⑬</p> <p>職場環境については、必要な措置を講じているところでもあります。</p>
--	--

<p>⑭ 鎌ヶ谷ビルの女子ロッカー室はパーティションで区切られているだけなので会議室に設置すること。</p> <p>⑮ 鎌ヶ谷ビルの社員通用口は段差があり冬季になると暗く転倒の危険があるのでセンサー付き照明に替えること。</p> <p>⑯ 鎌ヶ谷ビルの女子ロッカー室にソファを入れること。</p> <p>⑰ 千葉センタで使っているタブレットは古く通信速度が遅くバッテリーが弱っていてすぐ使えなくなり日常業務に支障をきたしているので至急更改すること。</p> <p>⑱ 千葉センタで使用しているレンタカー(3台)は相当古いので至急更改すること、またカーナビも古く画面が小さく安全運転上に問題があるので大画面のカーナビに替えること。</p> <p>(5) 千葉支店ビジネス営業部の職場改善について</p> <p>① 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。</p> <p>② 各フロアごとのトイレの数が人数に対して絶対的に少ないので数を増やすこと。</p> <p>③ ビジネスは企画担当のロッカーがないので、他の職場と同様なものを設置する事。</p>	<p>⑭</p> <p>⑮</p> <p>⑯</p> <p>⑰</p> <p>⑱</p> <p>(5)</p> <p>①</p> <p>②</p> <p>⑤</p> <p>職場環境については、必要な措置を講じているところであります。</p>
<p>12、パワー・ハラスメントについて</p> <p>(1) 会社は、暴行・傷害(身体的な攻撃)を容認しないこと。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(5) 会社は、業務上の合理性なく、能力や経験と</p>	<p>12、</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)</p> <p>パワー・ハラスメント等の防止に関する取り組みについては、社内規程に則り、社員等に対する研修等、必要な措置を講じているところであり、今後においても適切に対処していく考えであります。</p>

<p>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</p> <p>(6) 会社は、私的なことに過度に立ち入ること(個人の侵害)を容認しないこと。</p> <p>13、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。</p> <p>14、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。</p> <p>15、非正規社員について (1)「労働契約法」第20条に基づき、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。</p> <p>16、電気通信事業法の「国民の利便の確保を図る」ことから、営業窓口拠点を復活させることまた公衆電話のこれ以上の削減は行わないこと。</p> <p>17、賃貸住宅居住者への家賃補助費として年齢制限無しで、月3万円とし、広域配転の場合は5万円とすること。</p>	<p>(6) }</p> <p>13、 }</p> <p>14、 }</p> <p>15、 }</p> <p>(1) }</p> <p>(2) }</p> <p>(3) }</p> <p>(4) }</p> <p>(5) }</p> <p>16、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>17、要求には応じられません。</p>
--	--

パワー・ハラスメント等の防止に関する取り組みについては、社内規程に則り、社員等に対する研修等、必要な措置を講じているところであり、今後においても適切に対処していく考えであります。

議論する考えはありません。

18、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。

要求には応じられません。

19、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)労契法に基づき、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。

他社の労働条件については、回答する立場にありません。

20、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。

20、

- 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

①

②

③

④

災害対策及び安全対策については、社員参加の避難訓練等、必要な措置を講じているところであり、今後においても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>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。</p> <p>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</p> <p>21、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を超過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。</p> <p>22、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。</p> <p>(1)各支部にも組合事務室を設置すること。</p> <p>(2)組合員が所在する職場に組合掲示板を設置すること。</p>	<p>⑤</p> <p>21、安全対策については、関連法令等に基づき、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>22、組合事務室及び組合掲示板の貸与については、団体交渉等で議論してきたとおりであり、今後においても引き続き議論をしていく考えであります。</p> <p>(1) } (2) }</p> <p>なお、貴組合との労使対応については、関連法令等に則り、適切に実施しているところであります。</p>
--	--