

回 答 書

平成28年2月25日
株式会社イヌティティIAI-

N関労東京第16-1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。

組合要求	会社回答
<p>1、賃金引き上げについて</p> <p>(1) 資格賃金を一律月額40,000円引き上げること。</p> <p>(2) 60歳超え契約社員などの非正規社員の1時間当たりの基本賃金を1,500円以上に引き上げること。</p> <p>(3) 2016年度の特別手当を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、基準内賃金の6か月分支給すること。</p> <p>(4) 御社の賃金水準を東日本電信電話株式会社に準拠すること。</p>	<p>1、</p> <p>(1) 論議する考えはありません。</p> <p>(2) }</p> <p>(3) } 60歳超え契約社員に関する要求については、別途、回答することとします。</p> <p>(4) }</p>
<p>2、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>2、</p> <p>(1) }</p> <p>(2) } 要求には応じられません。</p> <p>(3) }</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>(2) 週休変更手当や外勤手当をはじめとて、食事補助や夏休み休暇、シニアドック等について、時給制社員等についても月給制社員と同等に付与すること。</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>(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>(5) 病気休暇については、正社員と同様に有給とすること。</p> <p>(6) 就業規則の「年次休暇の日数」の項に関連して、長期の私傷病等については「所定勤務日数から除外する」と就業規則の一部を変更し、次年度休暇を付与するようにすること。</p> <p>(7) 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>3、</p> <p>(1) }</p> <p>(2) } 別途、回答することとします。</p> <p>(3) }</p> <p>(4) 要求には応じられません。</p> <p>(5) 別途、回答することとします。</p> <p>(6) 要求には応じられません。</p> <p>(7) 別途、回答することとします。</p>

組合要求	会社回答
<p>(8) シニアドックについては、居住する県でも受けられるようにすること。</p>	<p>(8) 別途、回答することとします。</p>
<p>(9) 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、社員就業規同様に契約社員就業規則に明記すること。</p>	<p>(9) 要求には応じられません。</p>
<p>4、60歳超え契約社員の時間賃金の見直しについて N関労東京第15-6号(2015年10月13日) 「秋闘一次要求書」で指摘したように、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。これに対する会社の主張は、生年月日や男女間で給付額に大きな開きがある高齢者雇用安定継続給付金と厚生年金を合算した公的給付を含めて見直し前の年収を維持している、という「黒を白」とひたすら言い続けるだけで、全く会社説明に値しない極めて不誠実な対応に終始している。会社自らの誤りを認め、可及的すみやかに見直し前の年収額となるように修正し、時間賃金の見直しに伴う年収減額分を補填すること。</p>	<p>4、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、要求には応じられません。</p>
<p>5、社会保険の適用拡大と60歳超え契約社員の問題について</p>	<p>5、</p>
<p>(1) N関労東京第14-10号(2014年12月15日)の要求書で指摘したように、時間給1,000円の60歳超え契約社員で週3日勤務の場合は、出勤日数12日以上(今年9月を例にとると週休パターンが「火・金」、「水・金」、「木、金」以外は、出勤日数12以上)のとき月額賃金が88,000円以上となり、今年10月以降厚生年金保険料などの支払い義務が生じる。また、2級加算地域の時間給1,125円では、今年9月を例にとると全員が出勤日数11日以上であり、今年10月以降厚生年金保険料などの支払い義務が全員に生じることになる。</p>	<p>(1)</p>
<p>(2) 時間給930円の60歳超え契約社員で週3日勤務の場合は、出勤日数13日以上(今年9月を例にとると週休パターンが、「月・火」「月・水」「月・木」は、出勤日数13日以上)。特に、N関労東京第14-10号で指摘したように、時間給930円の60歳超え契約社員の場合は、厚生年金保険料の加入義務が発生すると、年間約80万円の基礎年金が受給できなくなる(44年加入者特例の適用外となる)社員も多く、生活に大きな影響を及ぼす。</p>	<p>(2)</p> <p>「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」については、現在、具体的内容について検討されているものと認識しており、回答することができません。</p>
<p>(3) よって、社会保険の適用拡大要件に該当しないよう適切な措置をすみやかに講じること。</p>	<p>(3)</p>

組合要求	会社回答
<p>6、「多様な人材の更なる活躍推進に向けた服務制度等の見直し」について</p> <p>(1)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。</p> <p>(2)通常の勤務時間を超えて行われる各種業務のなかで、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。</p> <p>(3)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。</p> <p>(3)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、勤務解散となり、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。</p> <p>(4)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らかにすること。</p>	<p>6、</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>多様な人材の更なる活躍推進に向けた服務制度等の見直しについては、平成27年12月22日等に資料提示したところであり、社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まりや働き方に関わ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>また、分断勤務については、休息時間の確保等による社員等の健康の維持・増進に資することを目的として推進するものであり、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>7、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)業務運営体制の見直しに伴い、60歳超え契約社員、および非正規労働者の働き続けられる職場を確保すると共に、雇止め等を決して強行しないこと。</p> <p>(2)職場や業務集約を行う際は、本人の希望を最優先して実施すること。</p>	<p>7、</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>
<p>8、「成果・業績主義賃金」制度のについて</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を前提に、同制度を廃止する当面の間、(2)項以降の改善をおこなうこと。</p> <p>(2)月例賃金、特別手当そして退職手当を1評価の対象としないこと。</p> <p>(3)評価結果等に関する苦情処理委員会的制度を創設すること。</p> <p>(4)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>(5)評価結果は各評価の分布数、率を職場毎に明らかにすること。</p> <p>(6)人事・給与制度の見直しについて、新ビジネス資格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>8、</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)</p> <p>(6)</p> <p>論議する考えはありません。</p>

組合要求	会社回答
<p>9、非正規社員について</p> <p>(1) 2012年8月10日に公布された「改正労働契約法」の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」(基発0810第2号)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。</p> <p>(2) 非正規労働者への性、風貌そして言動等による差別をなくし均等待遇すること。</p> <p>(3) 失業保険、社会保険に未加入の非正規労働者は派遣元会社に是正を求めること。</p> <p>(4) 偽装請負、違法派遣の労働者は採用しないこと。</p> <p>(5) 非正規社員に対しては、社員化を行なうこと。</p> <p>(6) 雇用替に対しては事前に本人説明を行い、本人希望の雇用継続をおこなうこと。</p> <p>(7) 非正規労働者等に対する、いじめ、嫌がらせを行わないよう社員研修等で徹底すること。</p>	<p>9、</p> <p>(1))</p> <p>(2))</p> <p>(3))</p> <p>(4))</p> <p>(5))</p> <p>(6))</p> <p>(7) 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>10、福島県などで、法的に立ち入りが禁止される「放射線管理区域」となる、毎時0.59マイクロシーベルトを超す放射線量が測定されている。NTTのマンホールをはじめとする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>10、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>11、大地震をはじめとする自然災害対策について</p> <p>(1) 社員の安全第一を優先する立場から、ヘルメットの配備を災対要員から社員全体に拡大すること。</p> <p>(2) 東日本大震災において、天井裏から冷暖房用の巨大な配管のつりボルトが折れ、落下による死亡事故がおきているが、NTTの各ビルにおいても適切な対策を行うこと。</p> <p>(3) 昨年末、自然災害対策に関するマニュアルを改定・検討中との説明をうけたが、同マニュアルの改訂後すみやかに説明すること。</p>	<p>11、</p> <p>(1))</p> <p>(2))</p> <p>(3))</p> <p>災害対策及び安全対策については、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>12、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) 検査期間は特別休暇を与えること。</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>(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>12、</p> <p>(1))</p> <p>(2))</p> <p>(3))</p> <p>(4))</p> <p>健康管理施策については、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。 なお、「検査期間は特別休暇を与えること」との要求には応じられません。</p>

組合要求	会社回答
<p>13、福利厚生に関する改善要求</p> <p>(1) 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>(2) カフェテリアプランについて</p> <p>① カフェテリアポイントを増し、2年間繰り越しを可能とすること。</p> <p>② 社員アンケートなどをもとにカフェテリアメニューを拡大し充実を図ること。</p> <p>③ 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>(3) 食堂補助金の増額をすること。</p> <p>(4) F S 事業部配下の東京事業所中央フィールドの休憩室を改修すること。</p> <p>(5) F S 事業部配下の東京事業所中央フィールドのロッカー室が狭隘のため改善すること。</p>	<p>13、</p> <p>(1) 要求には応じられません。</p> <p>(2)</p> <p>① } ② } 別途、回答することとします。 ③ }</p> <p>(3) }</p> <p>(4) } (5) } 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>14、個人所有等パソコン自己点検は強要は行わず、自主点検とすること。</p>	<p>14、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、個人PC等点検については、社員等が自ら点検を実施することにより、一人一人の情報セキュリティに関する意識向上を図ると共に、意図せず個人PC等に会社情報が保存され、ネットワーク上に流出する等のリスクを回避し、会社のみならず、社員やその家族を守る観点から実施するものであります。</p> <p>なお、施策の実施に伴い、貴組合員に具体的な労働条件上の問題が生じれば、団体交渉において議論していく考えであります。</p>
<p>15、大地震やその他の自然災害時の迅速な対応のためにも、従来から要求しているとおりの各事業所と折衝する窓口を設けること。</p>	<p>15、本件については、別途、論議していくこととします。</p>
<p>16、東日本NTT関連合同労働組合東京支部の組合事務室、及び掲示板を設置すること。</p>	<p>16、組合事務室及び掲示板の貸与については、別途、論議していく考えであります。</p>