

非正規の格差・待遇改善で前進するか？ ＝秋闘要求についてのME団交

16.12.22

N関労東

1、現行、60歳超え契約社員の主な労働条件については、表1のような不当な格差があります。これについて、私たちは以下のように機関紙等で訴えてきました。

2、**創立記念日**は、みんなで祝う日のはずで、ところが現行では時給制社員にはでいていません。月給制か時給制か、正社員か契約社員で格差をつけるのは、余りにも冷たい制度です。16年の春闘アンケートでは、若い非正規労働者からも創立記念日の代休がないのはオカシイの意見が出ています。

3、**外勤手当**について、週4日勤務以下は出ないということは、その人たちは外での作業をしなくていいことなのでしょう。外勤手当支給の目的は所内作業に比べて、作業環境が悪いためです。夏の暑いときは水分補給が必要です。健康、命に関わる問題です。雨の日、風の強い日、寒い日、など厳しい環境のなかで、60歳超え週4日勤務以下には手当てを出さない正当な理由は見当たりません。

4、しかし、会社は、団交等で追及しても考え方を変えませんでした。ところが、政府が12月20日に示した「同一労働同一賃金」ガイドライン(指針)案(上図 16.12.21 東京新聞)を示した途端に、これまでのゼロ回答から、昼食補助等を含め政府指針にもとづき検討していくと、回答しました。

5、また、派遣元が仮に通勤費を出さないなどについても、政府側からの指導が示されれば、

表1: 60歳超え契約社員の労働条件比較

	フルタイム		週4日
	月給制	時給制	勤務以下
創立記念日	○	×	×
シニアドック	○	×	×
週休変更手当	○	×	×
外勤手当	○	○	×
夏季休暇(3日)	○	×	×
昼食補助	○	○	×
ライフ休暇の持込	○	×	×

*月額173,250円は、シニアエキスパートの賃金

「同一労働同一賃金」 実現に向けた指針案のポイント

	待遇	内容
異なる待遇認める	基本給	経験や能力、実績などが同じなら「同一」、差異があればそれに応じた待遇
	昇給	能力の向上が同じ水準なら「同一」、差異があればそれに応じた待遇
	賞与・役職手当	会社の業績への貢献の度合いや役職の内容・責任が同じなら「同一」、差異があればそれに応じた待遇
同じ待遇を求める	時間外労働手当	非正規労働者にも正社員と同一の割増率で支給
	深夜・休日労働手当	非正規でも正社員と同一の割増率で支給
	通勤手当・出張旅費	非正規でも正社員と同一の支給
	食堂・休憩室・更衣室	非正規でも正社員と同一の利用を認める

派遣先のNTTとしも対応をとるとの回答がありました。

- 6、このガイドラインの評価は 12/21 の東京新聞が詳しく伝えていますが、上記の通り利用できる部分もあると思います。交渉のやり取りは、機関紙 1 月号等で詳しく報告します。

60 歳超えの労働条件の改善に関する要求と回答

11/15 秋闘1次要求書	11/25 会社回答
<p>1、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、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>(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) 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>(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>(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、社員就業規同様に契約社員就業規則に明記すること。</p> <p>(8) 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>(9) 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>(10) 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>要求には応じられません。</p>