NTJU News

発行所：ヌヴォトン テクノロジージャパン労働組合
住　所：京都府長岡京市神足焼町1番地
発行人：山本　明広　　編集人：労働政策

2020-No.4
2021年1月15日

労使労働対策委員会シリーズ②

CONTENTS

1. 労使労働対策委員会での論議内容
2. 今後の進め方
3. 今後のスケジュール

「労働対策委員会」における論議内容について報告します

2020年12月25日（金）に第2回労使労働対策委員会を開催し、各種制度の具体的なあり方について論議を行いました。今回は委員会での論議内容について報告いたしますので、職場の論議をお願いいたします。

1. 労使労働対策委員会での論議内容

＜将来設計準備金について＞

■基本的な考え方

確定拠出年金（DC）に対するさらなる理解促進と老後資産形成の拡充に向け、将来設計準備金制度（希望者が自らの一時金の一部をDC掛金として拠出する仕組み）の積極的活用を推進する。

■論議内容

①拠出上限額の引き上げ及び選択肢の追加について

＜考え方＞

現在、退職金DCとの合算により法定限度額（年間66万円）までの拠出が可能なのは、主務職およびC1/M1などの仕事等級に限られているが、

・老後資金の確保推進と多くの従業員について法定限度額までの拠出を可能とする
・不用意な拠出が足下の生活費とのバランスを崩すリスクを勘案する

ことから、C2/M2職においても退職金DCとの合算により法定限度額までの拠出を可能とする程度とする。

また、入社時から制度を積極的に活用し、運用することで、老後生活に必要な資金のうち公的年金で賄えない不足分を補完する大きな効果が期待できることや、各々の人生設計に応じた使いやすい制度とする。

＜方向性＞

・拠出上限2,000円の引上げ
（25,500円 から 27,500円 へ）
・選択肢20,000円、27,500円を追加
（現行：1,000円/10,000円/15,000円/25,500円）

②休業中等の取扱いについて

＜考え方＞

企業型DCの掛金は毎月の拠出が法令上求められる（制度上、月額1,000円の拠出制約が継続されている）が、退職金DCとして休業中にも掛金拠出を行っており、将来設計準備金として賞与からの掛金拠出が必ずしも必要ではなくなったことや、賞与減額や不支給期間などで生活費とのバランスを崩すリスクを勘案し、変更を検討する。

＜方向性＞

・育児・介護等による休業、また当該休業期間が6ヵ月以上続いた後に復職した場合の休業明け1年間といった期間（賞与減額や不支給期間）において現在の月額1,000円を不要とする。
（入社後1年間の取扱いは従来通り月額1,000円）

組合　現行の選択肢を残した上で、新たに選択肢を追加する、という認識でよいか。

会社　その方向で検討している。

＜海外出張における休日移動の手当について＞

■基本的な考え方
グローバル化のさらなる進展に伴い、海外渡航を取り巻く環境が変化する中、これまでの制度改定の経緯も踏まえ、海外出張時の制度全体での今日的な見直しを検討する。

■論議内容

＜考え方＞
昨年9月に海外出張日当の見直しを実施している。また出国日・帰国日当日については、海外出張旅費規程における日当を適用しており、国内旅行期間中の出張本来業務を除く拘束時間に対する加算も包含されている。
また、業務上必要な経費については、実費を会社負担している。

＜方向性＞
現行制度を継続し、今回改定は行わないこととしたい 。

組合 現状で海外出張における休日移動の実態はどのようになっているか。

会社 組合員では対象者が非常に少ない。

＜70歳までの就業機会の確保について＞

■基本的な考え方
中長期的視点で「定年後も活躍できる人づくり」に改めて注力し、スキル・マインドの高い人材の継続雇用を目指すため、 2019年度に「NEWネクストステージプログラム」の再構築を行った。この基本的な考え方を踏襲しつつ、70歳までの就業機会確保について検討する。

■論議内容

＜考え方＞
・65歳までの就業機会については現在のネクストステージパートナー(NSP)制度で整備している。65歳以降の就業機会についても、法制度において措置として定められている選択肢(下図参照)のうち「②継続雇用制度の導入」で対応したい。
・高年齢になるほど、それぞれの家庭の個別事情(介護ニーズなど)や健康状態の差が出てくることを考慮したものとしたい。

＜方向性＞
・一律の雇用制度ではなく、個別の「嘱託」契約の中で、個々人ごとに労働条件を定める形で検討する。
・65歳以降の雇用を希望する者で、心身共に健康で新たな職務に適応できるスキル、マインドが高い人材について、会社側のニーズにマッチした場合、「嘱託」として個別契約をする方向で検討する。
・契約については1年ごとに契約継続の妥当性、必要性を踏まえて判断したい。

組合 65歳以上の方の雇用形態を現行のNSP制度ではなく、「嘱託」とする意図は何か。

会社 家庭の事情や個人の健康状態の差がそれまでの年齢以上に出ることが想定されるので、一律の制度ではなく個別に労働条件を定められる「嘱託」が妥当と判断した。

《事業主が講ずる措置》

①70歳までの定年引上げ
②70歳までの継続雇用制度の導入
③定年廃止
④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入（フリーランス契約・起業支援）
⑤70歳まで継続的に
a）事業主が自ら実施する社会貢献事業
b）事業主が委託出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

＜在宅勤務を基本とする働き方について＞

■基本的な考え方
現行の在宅勤務制度とは別に、「在宅勤務を基本とする」勤務形態・制度を新設する。

■論議内容
＜考え方＞
コロナ禍において現行制度を柔軟に運用し利用が拡大したことで、従来の固定概念にとらわれることなく出社を前提とせず、在宅で働くことを基本とする新たな働き方に可能性を見出すことができたことから、「出社を前提としないデジタルを活用した働き方により、新たなチャレンジとさらなる効率化を目指す」、「在宅勤務を基本とする働き方」を制度化する。

＜方向性＞
・対象者については「在宅勤務を基本としながらも組織としての成果を最大化できるか」という視点で業務内容・特性を踏まえ会社が適用可否を判断し、それに合意した者とする。
・新制度の対象者には、ネットワーク代・電気代・その他設備機器等の個人負担補助として、リモートワーク手当（仮称）を支給する。金額については、月額3,000円（当月払い）の方向で検討中。
・通勤手当については、現在の通勤手当申請内容に基づいた経路の往復交通費を、出社実績に応じて、翌月給与で支給する。
・情報セキュリティの保護や適切な労働環境を確保するという観点から、常態的な勤務場所としては自宅を想定している。
（単身赴任者は、赴任先を想定。またカフェ、レンタルスペースなど自宅以外での勤務は考えていない）
・現行の在宅勤務制度は、出社を基本としながら月間所定勤務日の半分を超えない範囲で、在宅での勤務を認める制度であり、今後も継続する。

組合 新たな在宅勤務制度の適用期間単位はどのように考えているか。

会社 最小月単位で検討している。

＜感染リスクを伴う業務に対する手当について＞

■基本的な考え方
出社時には安全対策・感染防止策に万全を期すことが会社・個人としても大前提となるが、万全を期してもなお感染リスクが高いと考えられる環境下での業務（作業）に従事せざるを得ない場合の取扱いを検討する。

■論議内容
・新制度の概要（案）
緊急事態宣言下において、社会機能維持の観点で感染リスクが高いと考えられる環境下での業務（作業）に対して、手当を支給する。

・対象者
緊急事態宣言下等において、社会機能維持の観点で感染リスクが高いと考えられる環境下での業務（作業）に従事する者
（職場への出社や通常の業務出張は含まない）

・対象業務の決定
上記のような業務が「特例作業」に該当することを決定する。

・手当額
作業加給に準じて決定

組合 具体的な対象業務については、どのように決定するか。

会社 緊急事態宣言等が発令されたタイミングで労使で速やかに決定したい。

2. 今後の進め方

2月中旬労使答申、3月中旬答申批准を目指し、組合員、従業員のやりがい・働きがい、安心・安定という観点を持ち、労働条件・福祉制度について今後論議していきます。労使検討の経過については、適時広報紙を発行し報告していきますので、職場での論議をお願いします。

3. 今後のスケジュール

2021年1月中旬　第3回労使労働対策委員会
2月中旬　労使答申