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

【運動スローガン】
新たな「結」「絆」を築く

2020-No.8
2021年 3月4日

労使労働対策委員会シリーズ③

2号議案

『「環境変化や社会動向を踏まえた新たな働き方」に関する答申』批准に関する件

NTJ労組　第5期　臨時職場統括委員会

日　時：2021年　3月30日（火）17:30～
場　所：長岡京地区 B棟 組合講堂
議　案：①『「環境変化や社会動向を踏まえた新たな働き方」に関する答申』批准に関する件
②その他

「労働対策委員会」における論議内容を報告します

2021年2月16日（火）に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。本議案で答申内容及び答申に対する組合見解を提起し、本「答申」の批准を提案しますので職場での確認をお願いします。

■答申内容（要旨）

わが国では「少子高齢化による労働力人口の減少」を背景として、多様な人材が労働参画し意欲・能力を存分に発揮できるような労働環境の整備をめざすべく、国を挙げて「働き方改革」に取り組んでいる。特に、2018年に成立した「働き方改革関連法」を受けて、多くの企業で「長時間労働の是正」に向けた時間外労働の削減や休暇の取得推進など「労働量」の側面から取り組みが進められてきた。今後、労働生産性を飛躍的に向上させ企業が持続的に成長するためには、これまでの取り組みを着実に進めつつも、自らの働き方を進化させ、より大きな価値を生み出せる組織を実現すべく挑戦し続けなければならない。

こうした中、新型コロナウイルスの影響により、私たちの生活は大きく変化した。人々の暮らし全体が「ニューノーマル（新常態）」への適応を迫られている中、企業もまたビジネスモデルや業務プロセス、働き方等に対して大きな変革を迫られている。これらの流れは今後更に加速すると予想され、デジタルの力を最大限活用し、組織として価値最大化と多様な個の力が最大限に発揮されることを目指し、進化し続ける事が我々に求められている。

当社は、これまで「多様な人材が働きがいを感じながら柔軟に働ける労働環境」に関して労使で検討し、様々な制度を導入してきた。これからも、従業員一人ひとりの成長が組織の発展につながる様に各種制度の見直し、導入等を進めていかなければならない。

以上の背景を踏まえ、今回の労働対策委員会では、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、当社として「環境変化や社会動向を踏まえた新たな働き方」の選択肢の整備について論議を深めてきた。具体的には、従来ワーク・ライフ・バランスを重視して活用してきた在宅勤務とは別に、出社を前提とせず組織としての新たな価値創出へのチャレンジとさらなる効率化に重点を置いた働き方の構築に取り組んできた。また今後も発生し得る感染症に備え、様々な環境下で業務に従事する従業員が安心して働けるための環境整備などについて具体的な論議を深めてきた。

加えて、高齢者の就業機会確保に関して予定されている法改正に伴い、継続雇用のあり方について論議を重ねてきた。その他、先の春季交渉において継続課題としていた「海外出張における休日移動に対する手当の新設」と「将来設計準備金制度の充実」のテーマについては、それぞれ今日的な視点で検討を行った。

これらの議論を踏まえ『環境変化や社会動向を踏まえた新たな働き方』『法改正・継続課題への対応』について、労働対策委員会において以下の通り意見の一致をみたので、ここに答申を行う。

Ⅰ．環境変化や社会動向を踏まえた新たな働き方

1．「在宅勤務を基本とする働き方」に関する制度の新設

（1）基本的な考え方

ワーク・ライフ・バランスに重点を置いた現行の在宅勤務とは別に、組織としての新たな価値創出へのチャレンジとさらなる効率化に重点を置いた「在宅勤務を基本とする働き方」として「リモートワーク制度」を新設する。

（2）内容

＜制度概要＞

項目	内容
趣旨	出社を前提としないデジタルを活用した働き方により、組織としての新たな価値創出へのチャレンジとさらなる効率化を目指す
勤務場所	原則自宅
対象者・適用基準	・「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 ・常態として月間所定勤務日の半分以上を出社せず在宅で勤務することを前提とする ※月間所定勤務日が通常勤務者よりも少ない者（ワーク＆ライフサポート勤務タイプⅢ・Ⅳの者、ネクストステージパートナーのパートタイム勤務等）については原則対象外とする。
勤務管理	在宅勤務を行う場合においても、出社勤務時と同様に勤務管理を行うことを基本とする。 ・在宅勤務においても日常適用されている勤務形態を適用する。 ・勤怠は日常と同様に日々勤務管理システムに登録する。 ・休日、深夜の在宅勤務は原則禁止とする。 ・時間外労働等の協定は日常どおりとする。 ・私用外出（その他勤務の中断を含む）の際は事前に所属長の許可を得ることとし、開始と終了時刻を報告すること。 ・就業時間の途中に在宅勤務から職場へ出社することを認める。（逆の場合も含む）ただし、事前に所属長に許可を得ること。その場合の通勤時間の勤務時間認定は、本人都合の場合は不就業扱い、会社指示の場合は出張時の取扱いを準用する。
業務管理	・業務の計画・実績については、適宜所属長へ報告する。 ・業務の開始・終了はメール等のコミュニケーションツールにて所属長へ連絡する。
インフラ費用・手当	・業務に必要なパソコン、ソフト等については貸与する。 ・業務に必要な費用は原則会社負担とし、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（月額3,000円／課税対象）を当月給与にて支給する。
通勤手当	出社実績に応じた交通費を翌月給与にて支給する。 ※自動車・単車・自転車についても出社実績に応じて支給
安全・衛生管理	・在宅勤務中の業務遂行場所は生活の場とは区別するように努め、安全・衛生管理については十分留意する。 ・業務上災害の認定については、日常の勤務と同様に業務の起因性・業務遂行性により判断する。 ・在宅勤務中に万一災害が発生した場合は、適切な処置をとると同時に速やかに会社に連絡し、指示を受ける。 ・病気や怪我をしている場合の在宅勤務については、医師等の許可を前提として慎重に判断すること。 ・情報機器作業については「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（厚生労働省）に則り適切に対応する。
その他	・月初1日付の適用とする。 ・リモートワーク制度適用者であっても会社の都合により必要が生じた場合には、出社を命じることがある。したがって新幹線や飛行機等を利用せず在来の公共交通機関のみでは通勤が困難なものについてはリモートワーク制度の適用を認めない。ただし会社都合による場合、もしくは会社が認めた場合はこの限りではない。 ・下記の場合はリモートワーク制度の適用を除外することがある。 ー異動・仕事内容の変更により月間所定勤務日の半分以上の出社が常態化する場合 ー職場および業務の運営上、在宅勤務の継続が困難な事態が生じた場合　等

（3）実施時期
2021年4月

2. 感染リスクを伴う業務に対する手当の新設

（1）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作業については、作業加給の支給対象とする。

（2）改定内容
作業加給の対象となる特殊作業における「特例作業の等級」に、以下の作業を追加する。

・作業名：感染リスクが高いと考えられる環境下での作業
・内　容：法に基づき緊急事態措置等が実施される中において、緊急事態として特定されている感染症への感染リスクが高いと考えられる環境下での作業に従事している者。具体的な対象者、適用する作業加給の等級、支給期間は都度決定する。

（3）実施時期
2021年4月

Ⅱ. 継続検討課題項目及び法改正への対応

1. 海外出張における休日移動に対する手当について

（1）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。

（2）改定内容
現行制度を継続し、今回改定はおこなわない。

今後、出張実態、海外環境状況などを見極め、改定の必要性が生じた場合、制度全体を含め検討する。

2. 将来設計準備金制度の充実

（1）基本的な考え方
確定拠出年金（DC）に対する更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。

（2）改定内容
①拠出上限について
拠出上限を月額2,000円引上げ、月額27，500円（年額33万円）とする。

②拠出の選択肢について
月額27，500円、および20,000円の選択肢を追加する。

③休業中等の取扱いについて
「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」といった期間中における拠出額について、現在の月額1，000円から拠出無しに改める。（入社後1年間の取扱いは従来通り月額1，000円）

（3）実施時期
2021年7月

3. 70歳までの就業機会の確保

（1）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の努力義務化に関して、当社としての対応を検討する。

（2）改定内容
法改正への対応として下記の考え方を基本として65歳以降も「嘱託」として個別契約できる仕組みを整備する。
＜基本の考え方＞
・本人希望を踏まえた上で、心身共に健康で、経営ニーズに基づく業務に引き続き適応できるスキル・マインドの高い人材であること
・1年ごとに契約継続の妥当性・必要性を踏まえて判断する

（3）実施時期
2021年4月

■組合見解

①『環境変化や社会動向を踏まえた新たな働き方』について

「リモートワーク制度」の導入については、これまでの働き方に加えて、在宅勤務を基本とする新しい働き方を設けることで、従業員の業務効率化に向けた選択肢が広がることになると判断する。この制度を実際に業務の効率化に結び付けるためには、制度の意義を職場で正しく理解し、適切に運用されることや、在宅勤務における業務環境を整備していくことが重要であると考える。制度運用開始後も適切な運用がされているか、労使で確認することで、制度をより効果のあるものとしていきたい。感染リスクが高いと考えられる環境下での作業への手当については、この制度を設けることで、不公平感の解消につながると判断するが、具体的な内容は必要に応じて労使で適切に論議していきたい。

②『継続検討課題項目及び法改正への対応』について

将来設計準備金制度の充実については、従来より上限を引き上げ、かつ従来の選択肢を残した上で新しい選択肢を追加することで、より早い時期から退職金DCと合算した年間の法定限度額近くの運用が可能となり、将来設計準備金の主旨が拡充されると考える 。DCの適切な運用にあたっては運用の教育も必要と考えるので、 運用の実態とあわせて引き続き確認していきたい。70歳までの就業機会の確保については、65歳以降の働き方の選択肢が増えるものと判断する。今後も社会情勢の変化などを踏まえて、65歳以降の制度については労使で論議していきたい。

■今後のスケジュール

2021年 3月30日	答申批准（臨時職場統括委員会）
2021年 4月	制度実施