

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.14

2021年4月8日

NTJ労組 第5期 第3回職場統括委員会

日 時：2021年 4月23日(金) 17:30～

場 所：長岡京地区 B棟 組合講堂

議 案：①2021年総合労働条件改善闘争集約に関する件
②その他

2号 議案

2021年総合労働条件改善闘争 集約に関する件

NTJ労組は、2021年総合労働条件改善闘争において、電機連合の闘争方針に基づき、会社との交渉を行い、賃金改善ならびに一時金の決定などを中心とした取り組みを行いました。

会社回答は、電機連合の最終方針(ハドメ)に沿った内容であることから、今回、2021年闘争の集約を提案しますので、職場での論議をよろしくお願いします。

<<2021年闘争に関する評価と見解>>

■総論

2021闘争は、世界経済・日本経済が新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きもみられる中での交渉であり、また、NTJ労組設立後、パナソニックグループから離れてから初めての労使交渉でした。そのような中、新たな会社として発足したNTCJが今後発展していくためには、「生活不安、雇用不安、将来不安の払拭」と継続した「人への投資」が必要であると考える組合要求を行いました。今回の会社回答内容については、日々奮闘している組合員の思いに応えるとともに、事業成長を実現するための更なる奮起と意志結集への期待が込められたものであると受け止めています。

■賃金・一時金について

今闘争は、新会社であるNTCJの事業を成長させていくための原動力として「人への投資」はどうあるべきなのか、労使が真摯に論議する交渉でした。

会社は、人への投資の重要性や企業の社会的責任については理解するものの、過去7年で累計11,000円の賃金水準改善を行ってきたにもかかわらず生活状況が変わっていないことから、3つの不安払拭につなげていくために、より積極的で柔軟な施策が必要であり、月例賃金の引き上げのみにこだわらない施策を主張してきました。それに対して組合は、NTCJの事業成長のためには、様々な環境変化に対する更なる挑戦とそれを支える環境が必要と考え、それらに対する組合員の挑戦意欲の喚起やモチベーションの維持・向上、多様な人材が安心して働ける職場環境の構築などを背景として、賃金水準改善を基本としつつも、柔軟性を念頭におきながら交渉に臨みました。交渉終盤では電機連合の統一闘争最終方針、闘争回避基準などを示すなかで、会社の英断を求めました。

その結果、賃金については、「人への投資」として月例賃金の引き上げと退職金・年金制度の拡充で合計1,000円の配分を行うことになり、500円の賃金水準改善(仕事等級毎の傾斜配分)と、全等級一律年間6ポイント(6,000円

相当)のDC仕事等級・評価ポイント引き上げを行うことになりました。また、ネクストステージパートナー社員の基本給は一般組合員とほぼ同等の水準改善、年齢別最低賃金は500円の水準改善、初任給については要求通りの水準改善をそれぞれ行うことになりました。

一時金については、4.5カ月相当(うち、0.1カ月分は2021年度限りの特別支給部分)の会社回答を引き出すことができました。

回答にあたり、会社からはコロナ禍の試練の中、各自生産性の向上並びに効率化を図り、事業推進頂いたことへの感謝と、NTCJの成長に向け、今までのしがらみを捨て、マインドチェンジすることへの期待を組合員へ正しく伝える事を求められました。

これらの会社決断は、電機連合統一闘争の重みやNTCJ労使の果たすべき社会的責任を踏まえ、極めて重い判断をいただいたものと受けとめ、この結果を踏まえて、組合員の「3つの不安」を「3つの希望」へ変えていくものと捉えて事業推進していく必要があると考えます。

■労働協約の改定について

会社要求項目については、今日的な観点での表現見直しや適切な制度運用のための改定であり、十分理解できる内容であると判断し、改定することとしました。

■その他

在宅勤務者が増えていることから、スト権委譲投票の電子化、交渉速報記事の組合HPへの即時掲載といった取り組みを行うことで、離れた場所からでも活動が行えるようになりました。2021年度からリモートワーク制度が導入されることにより、引き続き在宅勤務者が多くなることが考えられますので、次回の闘争以降も引き続き対面以外の方法による活動も充実させていきます。

回答内容（要旨）

I. 賃金について

1. 本給の改定

現行の賃金テーブルにて本給改定を行った後に、3ページに記載の「本給改定額表」とおり、仕事等級ごとの賃金水準改善を行います。

【本給改定】

●主務職については、2021年3月31日現在の仕事等級を適用します。企画職、技能・特務職、執務職については、2020年12月31日現在の仕事等級を適用します。

●2021年4月1日主務職登用者については、2020年12月31日現在の仕事等級を適用します。

【賃金水準改善】

●本給改定後に、2021年4月1日現在の仕事等級に基づき賃金水準改善を行います。

●2021年度以降、各仕事等級の本給レンジ(最高水準、標準的水準、下限水準)について、賃金水準改善額と同額の引き上げを行います。

●調整給2の支給対象者については、賃金水準改善額と同額を調整給2から減額します。

2. 最低保証本給の設定 ※満年齢:2021年3月31現在

満年齢	最低保障本給（水準改善額）
18歳	164,500円（+500円）
25歳	182,500円（+500円）
40歳以上	229,500円（+500円）

●なお、18歳、25歳、40歳の最低保障本給の改定に伴い、その他の年齢の最低保障本給を下表の水準とします。

満年齢	金額	満年齢	金額
19歳	167,000円	30歳	198,000円
20歳	169,500円	31歳	201,100円
21歳	172,000円	32歳	204,200円
22歳	174,600円	33歳	207,300円
23歳	177,200円	34歳	210,400円
24歳	179,800円	35歳	213,500円
26歳	185,600円	36歳	216,700円
27歳	188,700円	37歳	219,900円
28歳	191,800円	38歳	223,100円
29歳	194,900円	39歳	226,300円

3. 初任給

学 歴	金 額（水準改善額）
高 校	169,000円（+1,000円）
短 大	179,500円（+1,000円）
高 専	192,000円（+1,500円）
大 学	217,000円（+1,500円）
大学院(修士)	241,000円（+1,500円）

4. 2020年度卒入社者の本給

学 歴	金 額（水準改善額）
高 校	175,000円（+1,000円）
短 大	184,000円（+1,000円）
高 専	198,500円（+1,500円）
大 学	224,000円（+1,500円）
大学院(修士)	249,500円（+1,500円）

●2020年入社者の入社日は、2020年9月1日以前とします。

II. 一時金

1. 2021年度一時金支給額

◆一人平均年間支給額

一人平均年間 1,783,400円（4.5ヵ月相当）

うち、0.1ヵ月分は2021年度限定の特別支給部分。

※特別支給部分の趣旨

①コロナ禍の試練の中、各自生産性の向上並びに効率化を図り、事業推進頂いたことへの感謝

②NTCJの成長に向け、今までのしがらみを捨て、マインドチェンジすることへの期待

◆支給日 夏 季:2021年 7月 2日(金)

冬 季:2021年12月 3日(金)

III. 社員外従業員について

1. 賃金改定

＜ネクストステージパートナー基本給＞

適用 仕事等級	フルタイム勤務 (月額)	パートタイム勤務 (時給)
NP9+	281,000円(+700円)	1,830円(+10円)
NP9	262,800円(+700円)	1,710円(現行通り)
NP10	232,200円(+600円)	1,510円(現行通り)
NC1/NM1	203,600円(+500円)	1,320円(現行通り)
NC2/NM2	185,300円(+500円)	1,210円(+10円)
NC3/NM3	166,800円(+400円)	1,090円(+10円)
NM4	164,500円(+500円)	1,080円(+10円)
NB1	194,400円(+500円)	1,260円(現行通り)
NB2	176,000円(+500円)	1,150円(+10円)
NB3	164,500円(+500円)	1,080円(+10円)

2. 一時金

◆支給額

【NP10以上】

(在籍事業場における正社員の各仕事等級の評価別査定額)×0.6

【それ以外】

(在籍事業場における正社員の各仕事等級の評価別査定額)×0.6 + NSP基本給×1.2

※パートタイム勤務者については所定労働時間数で按分して算出

算式: 適用仕事等級別査定額×(事業場カレンダーによる支給対象期間中の所定労働日数-不在日数)/事業場カレンダーによる支給対象期間中の所定労働日数

■本給改定額表

【主務職】

(単位:円)(1P=1,000円)

仕事 等級	ゾーン				評価別本給改定額					賃金水準 改善額	仕事等級・ 評価ポイント 引き上げ(年間)
					1	2	3	4	5		
P9+	最高水準以上	506,600	以上		-12,500	-9,400	-5,000	0	2,600	600	6P
	ゾーン2	466,600	以上	506,600	未満	-12,500	-9,400	-5,000	3,200		
	ゾーン1	426,600	以上	466,600	未満	0	6,500	13,000	20,800		
P9	最高水準以上	476,200	以上		-12,500	-9,400	-5,000	0	2,600	600	6P
	ゾーン2	436,200	以上	476,200	未満	-12,500	-9,400	-5,000	3,200		
	ゾーン1	376,200	以上	436,200	未満	0	6,500	13,000	20,800		
P10	最高水準以上	425,500	以上		-10,600	-8,000	-4,200	0	2,200	500	6P
	ゾーン2	385,500	以上	425,500	未満	-10,600	-8,000	-4,200	2,700		
	ゾーン1	325,500	以上	385,500	未満	0	5,500	11,000	17,600		

【企画職】

仕事 等級	ゾーン				評価別本給改定額					賃金水準 改善額	仕事等級・ 評価ポイント 引き上げ(年間)
					1	2	3	4	5		
C1	最高水準以上	368,600	以上		-7,700	-5,500	-2,300	0	1,600	400	6P
	ゾーン2	338,100	以上	368,600	未満	-7,700	-5,500	-2,300	2,000		
	ゾーン1	265,600	以上	338,100	未満	1,500	4,200	8,600	13,000		
C2	最高水準以上	328,500	以上		-6,900	-4,900	-2,100	0	1,400	400	6P
	ゾーン2	307,500	以上	328,500	未満	-6,900	-4,900	-2,100	1,800		
	ゾーン1	228,200	以上	307,500	未満	1,300	3,700	7,700	11,700		
C3	最高水準以上	299,000	以上		-5,900	-4,200	-1,800	0	1,200	400	6P
	ゾーン2	277,100	以上	299,000	未満	-5,900	-4,200	-1,800	1,500		
	ゾーン1	156,200	以上	277,100	未満	1,100	2,500	6,700	10,100		

【技能・特務職】

仕事 等級	ゾーン				評価別本給改定額					賃金水準 改善額	仕事等級・ 評価ポイント 引き上げ(年間)
					1	2	3	4	5		
M1	最高水準以上	368,600	以上		-6,200	-3,100	0	0	1,300	400	6P
	ランクⅡ-2	338,100	以上	368,600	未満	-6,200	0	800	1,600		
	ランクⅡ-1	276,700	以上	338,100	未満	1,300	3,600	7,300	11,000		
	最高水準以上	338,100	以上		0	0	0	0	1,300		
	ランクⅠ	265,600	以上	338,100	未満	1,200	3,400	6,900	10,400		
M2	最高水準以上	328,500	以上		-5,500	-2,800	0	0	1,100	400	6P
	ランクⅡ-2	307,500	以上	328,500	未満	-5,500	0	700	1,400		
	ランクⅡ-1	265,200	以上	307,500	未満	1,100	3,200	6,600	9,900		
	最高水準以上	307,500	以上		0	0	0	0	1,100		
	ランクⅠ	228,200	以上	307,500	未満	1,000	3,000	6,200	9,400		
M3	最高水準以上	299,000	以上		-4,700	-2,400	0	0	1,000	400	6P
	ランクⅡ-2	277,100	以上	299,000	未満	-4,700	0	600	1,200		
	ランクⅡ-1	227,800	以上	277,100	未満	1,000	2,500	5,800	8,800		
	最高水準以上	277,100	以上		0	0	0	0	1,000		
	ランクⅠ	204,300	以上	277,100	未満	900	2,000	5,400	8,100		
M4	最高水準以上	257,700	以上		-3,400	-1,700	0	0	700	300	6P
	ランクⅡ-2	238,300	以上	257,700	未満	-3,400	0	500	900		
	ランクⅡ-1	203,600	以上	238,300	未満	800	1,700	4,600	7,000		
	最高水準以上	238,300	以上		0	0	0	0	700		
	ランクⅠ	155,500	以上	238,300	未満	600	1,400	3,800	5,800		

【執務職】

仕事 等級	ゾーン				評価別本給改定額					賃金水準 改善額	仕事等級・ 評価ポイント 引き上げ(年間)
					1	2	3	4	5		
B1	最高水準以上	348,600	以上		-5,900	-2,700	0	0	1,200	400	6P
	ゾーン2	322,800	以上	348,600	未満	-5,900	-2,700	500	1,500		
	ゾーン1	246,900	以上	322,800	未満	1,100	3,200	6,600	9,900		
B2	最高水準以上	313,600	以上		-5,100	-2,400	0	0	1,100	400	6P
	ゾーン2	292,100	以上	313,600	未満	-5,100	-2,400	400	1,300		
	ゾーン1	216,100	以上	292,100	未満	1,000	2,500	5,800	8,800		
B3	最高水準以上	267,900	以上		0	0	0	0	900	300	6P
	ゾーン2	245,200	以上	267,900	未満	0	0	300	1,000		
	ゾーン1	155,700	以上	245,200	未満	800	2,000	4,700	5,500		

●企画職、執務職の各仕事等級のゾーン1、技能・特務職の各仕事等級ランク1、ランクⅡ-1の評価「1」の者で、2020年4月1日から2021年3月31日の期間において、不在日数が60日以上の場合は、本給改定額(昇給額)を「0」とします。

●ゾーンをまたがって本給改定する場合、本給改定後の本給において、次ゾーンの下限水準を上回る部分(降給の場合は次ゾーンの上限水準を下回る部分)に調整率(次ゾーン同一評価本給改定額÷適用ゾーン

本給改定額)を乗じて本給改定額の調整を行います。ただし、調整率がマイナスとなる場合の調整率は「0」とします。

●本給改定後に本給レンジの下限水準を下回る場合は、下限水準までは正します。

●退職金・年金制度の仕事等級・評価ポイントの引き上げについては、2021年度(2021年7月からの1年間分)より反映します。なお、仕事等級非適用者についても年間6Pの引き上げを行います。

Ⅳ. 労働協約について

会社からの申し入れ内容

<今日的な観点での表現の見直し>

1. 標準労働協約

項目	現行	改定	実施時期
第53条 (転勤休暇)	・ 会社は組合員が転勤によって転居を必要とする場合は、転勤発令の翌日より出発の前日まで、および着任後1週間以内の間において、前後を通じて5日以内の休暇を与える。	・ 会社は組合員が転勤によって転居を必要とする場合は、異動公表日から着任後1週間以内の間において通算5日以内の休暇を与える。	2021年4月1日

2. 在宅勤務の取扱いに関する協定書

項目	現行	改定	実施時期
5.勤務管理	(省略) ・ 合同朝会や会社の定めた行事および争議時は在宅勤務を行わない。	(省略) ・ 合同朝会や会社の定めた行事等、会社が出社を命じた場合や争議時は在宅勤務を行わない。	2021年4月1日
6.業務管理	(省略) ・ 業務の開始・終了は電話あるいはメールにて上司へ連絡する。	(省略) ・ 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。	2021年4月1日

3. 社員海外勤務取扱規程

項目	現行	改定	実施時期
第5条 (家族帯同)	1年以上の海外勤務を予定している者は、原則として任地に家族を帯同するものとする。 ただし、ここで言う家族は原則として配偶者および21才未満の子女をいう。	1年以上の海外勤務を予定している者については、原則として、任地に家族を帯同することを認める。 ただし、ここで言う家族は原則として配偶者および21才未満の子女をいう。	2021年4月1日

<適切な制度運用のための文章としての明記>

1. 賃金の控除に関する協定書

項目	現行	改定	実施時期
1.会社関係	②財産形成積立制度積立金 ③P' s Cafeにおける積立金等 ④提携住宅ローン返済金 ⑤研修・試験等の受講・受験費用の自己負担額	②財産形成積立制度積立金 ③P' s Cafeにおける積立金等 ④提携住宅ローン返済金 ⑤研修・試験等の受講・受験費用の自己負担額 ⑥社員証・社員記章再発行費用 ⑦サポート・コム・プランの自己負担額 ⑧社宅・寮使用時の自己負担額 ⑨未使用の通勤手当 ⑩食堂喫食費用	2021年4月1日