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：労働政策部

2024-No.5
2025年 2月 3日

労使労働対策委員会シリーズ②

CONTENTS

1.はじめに
2.60歳以降の処遇見直し
3.資格手当（仮称）の新設について
4.地域限定社員制度の廃止について
5.NTJUの見解
6.今後のスケジュール

NTCJにおける労働条件について

2024年春闘での継続論議となっていた、「60歳以降の雇用制度」及び新たなテーマを含め2024年11月22日に労使の労働対策委員会で論議・検討を開始しました。その後、2024年12月18日のNo.2労使労働対策委員会を経て、2025年1月22日にNo.3労使労働対策委員会を開催し、昨年末の職場けいじばんおよびNTJU News No.2に対して集約した職場の意見・要望について論議が行われました。本号では委員会での論議内容についてお伝えしますのでご理解のほど宜しくお願いします。

1．はじめに

2024年春闘で継続論議とした「60歳以降の雇用制度」に新たなテーマを加えて論議・検討を進めており、検討にあたっては、NTCJの「事業競争力の強化」および全社員の「やりがい・働きがいの向上」につながる事を目指し論議をしています。

今回の労使労働対策委員会では、前回の労使労働対策委員会で論議した内容に対して集約した職場の意見・要望を踏まえて、新制度導入・制度改定へのさらなる検討事項を会社に提起するとともに、各検討事項に対する疑問点を会社に確認しました。

2．60歳以降の処遇見直し

【改定内容】

現状のNSP制度を継続し、各等級の本給を改定します。改定においては、①定年後再雇用者の処遇に関する世間一般的な水準を勘案、②企業年金DCの年金を本給以外の収入源として得ることも可能、③高年齢雇用継続給付金（現行15%から10%に改定後、廃止の方針）の法改正を考慮し、現行の社員本給60%水準から75%水準へ引き上げることとします。

改定は2025年4月1日とします。ただし、現行NSP社員で、契約期間中の者は、契約更新時に新本給を適用することとします。

【本給改定に対するQ＆A】

組合	契約期間中のNSP社員の新本給適用時期を、契約時期に拘わらず、4月1日に統一すべきではないか？
会社	定年の時期及び法改正の適用時期は人によって異なっており、新本給は、契約更新時に適用すべきと考えている。
組合	制度改定直前と直後に契約、契約更新した方々の本給が異なることに対して不公平感がある。改定時期を統一できないのであれば、緩和措置を検討できないか？
会社	NSP社員の処遇見直しは、60歳未満の社員を含めた総額人件費に大きな影響を及ぼすため、慎重な論議が必要である。

【NSP処遇に対するQ＆A】

組合	年休の付与日数が社員よりも少なく、積立もできない。付与日数を増やすか、積立ができるように制度変更できないか？
会社	NSPは、1年単位の契約であり、積立ではなく計画的な年休取得が必要であり、現行制度を変更する予定はない。
組合	NSPにカフェテリアプランを導入できないか？
会社	カフェテリアプランは、長期雇用及びライフステージに合わせた福祉制度として構築しており、１年契約のNSP社員を対象とする予定はない。

3．資格手当（仮称）の新設について

資格手当と資格取得インセンティブ を新設します。その手当水準は、水準企業調査結果および他社状況を参考にランクを設定します。

対象資格は、①電気主任技術者、②公害防止管理者、③エネルギー管理士、④高圧ガス製造保安責任者（保安管理技術者）とする。なお、衛生管理者については、資格手当の対象とはしないが、資格取得インセンティブは支給することとします。各資格においてランク分けをし、ランク別に手当及びインセンティブを支給します。

【本制度導入に対するQ＆A】

組合	提示された資格以外にも、業務と関連している資格もあると思われる。支給対象となる資格がないか精査をお願いする。
会社	対象となる資格を再度精査する。手当の支給対象は、行政等への届出、登録を行うことにより一定の責任が個人に対して発生する者と定義している。業務に関連する資格であったとしても、上記条件に該当しないものは対象外としている。

4．地域限定社員制度の廃止について

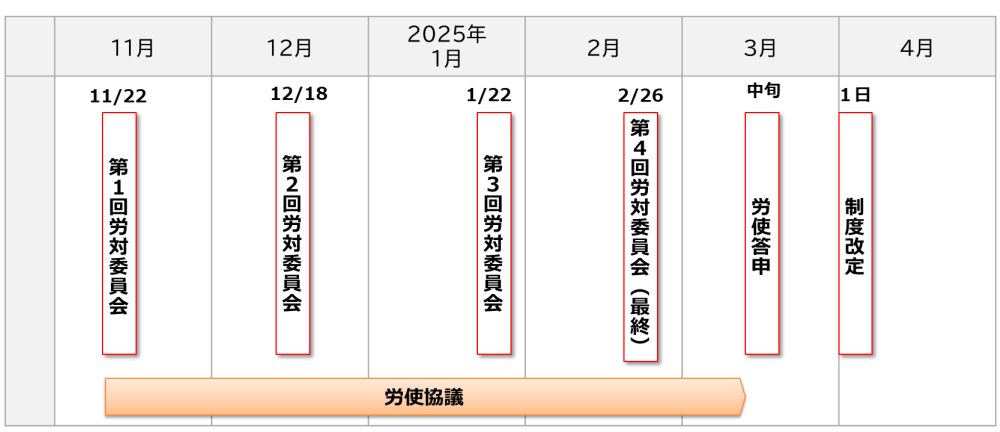
「地域限定社員制度」は現時点において役割を終えたものと判断し、制度を解消し、地限支給率の適用を廃止します。

【本制度廃止に対するQ＆A】

組合	本制度廃止に伴い、地域限定社員が転宅を伴う異動対象者になる可能性があることについて不安の声がある。
会社	制度廃止後も、転宅を伴う異動については、本人の意向等を十分に考慮する。

5．NTJUの見解

職場の意見・要望にもとづいて、会社に各検討事項の再考を提起しました。次回の労使労働対策委員会では、会社の見解を確認するとともに論議を進めていきます。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。

6．今後のスケジュール

■ ４月導入に向け労使協議を実施