

2014年3月17日

ニフティ労働組合

交渉速報

ニフティ労働組合は、2014年2月20日に要求書提出を行いました。2月28日に実施した第1回交渉では会社状況の説明を受け、3月4日に実施した第2回目交渉では、要求内容に関する質問回答を行いました。第1回目の説明・質疑応答と、第2回目の質問回答の内容について、掲載いたします。

第1回 交渉内容（要旨）

日時 2014年2月28日（金）11時00分～12時00分	
出席者 会社）広瀬執行役員、野上執行役員、佐久間人事部課長、稲村人事部員 組合）池田委員長、佐々木副委員長、栗野書記長、種田書記次長	
組合	2013年度の業績についてお聞かせ願いたい。
会社	<p>営業利益についてはISP事業での会員数減少の影響を他の事業で補うことが出来ず、減少する見込みである。</p> <p>＜ISP事業について＞ コストダウンを進めている。現状では、市場シェアの拡大は厳しいが、新規サービスの立ち上げ等で会員のリテンションを図っている。</p> <p>＜クラウド事業について＞ 大口顧客の値引き要求を受け入れたことで、クラウド事業の成長率が鈍化している。今後どのように進めていくかは議論していて、大口顧客に左右されないようにエンタープライズ領域への進出を進めていきたい。</p> <p>＜WEBサービス事業について＞ アプリはいくつかリリースできているが、大規模なマネタイズが課題である。PC向けの広告が落ちている。一方、スマホ向け広告は伸びているが、広告単価が低い。今後は、例えばプロミクロスのペット事業など、ニッチな領域を狙うことも進めていきたい。</p>
組合	減収減益について、会社側はどう捉えているか。

会社	<p>減収については、接続サービスに関して、キャリアの回線料金と ISP 料金をパックにした商品から、ISP 料金のみの商品へのシフトが進んでいることや、接続事業自体のマーケットが伸び悩んでいる影響が大きく、市場から理解は得られていると認識している。</p> <p>今後の成長に関しては、市場からはクラウド事業が期待されている。直近で伸び悩んでいる要因としては、大口顧客の値引きという特殊要因として説明している。直近 1，2 年の市場の期待はクラウド事業だろう。</p>
組合	ISP・クラウド・WEB の 3 つを柱とした事業構造は変わらないか。
会社	<p>今のところ事業セグメントを変えることは考えていない。ターゲットの絞り込み、重みづけ、リソースシフトは行っていく。それぞれの位置付けを明確にしながら、事業部間でどうシナジーを作るかを考えている。各事業部で様々な手段を持っているので、色々なシナジーを考えたい。</p>
組合	2013 年度 7 月に、本部制への移行を伴う大きな組織改編があったが、目的であった事業部間の横串連携は実現できたか。
会社	組織改編だけで済む話ではなく、目標を決めなければならない。軸を決めてこれから進めようとしている。
組合	組織改編での横串連携の成果が見えづらく、振り回されていると感じている組合員も多いため、方向性を定めて欲しい。
会社	経営側で方向性を議論しているところ。幹部社員を含め、横串連携を強化するために、一部の人員入れ替えはあり得る。
組合	特に ISP 事業で内製化などのコストダウンが進められているが、コストダウンにも限界があるのではないかと。付加価値の少ない業務が増えていると感じられる。新しいものを生み出すべき、イノベーションを推進したい、というニフティ会議での社長の発言に反しているのではないかと。
会社	<p>今後議論を進めていくが、コストダウンを進めていかないと事業として成り立たなくなってしまうという現実もある。例えば、接続会員へのサポート提供の在り方なども一つの大きなテーマであり、登録業務の内製化もその一つのステップとして取り組んでいる。</p> <p>ISP 事業については、現在は会員の減少傾向にあるが、ある段階で下げ止まるのではないかと想定もしている。ただし、モバイルサービスの普及により、固定回線が不要となっているトレンドもあるため、状況を見ながら判断をしていく。</p>
組合	クラウドは今後、エンタープライズ領域を狙っていくとのことだが、富士通のクラウドとの競合はどのように考えているか。
会社	ニフティは従来からアマゾンと競合としてきたが、富士通もアマゾンと脅威として感じてきている。アマゾンとどのように対抗していくか、富士通と議論の場を設けている。
組合	WEB サービス事業の「百人百案」の方向性は、継続していくのか。

会社	現状、何がヒットするかわからない状況なので、数を多く出していくべき。シナジーが発揮できるのであれば、継続したい。今後は、ストーリー性を持たせて出していきたい。
組合	赤字や採算が取れない事業部や子会社などについて、不安に思っている組合員がいるが、この状況をどう考えるか。
会社	現時点では、子会社は全て黒字である。各事業についても現状の数字だけでなく、将来性を見て判断しているため、事業間シナジーなど利用価値があれば、状況も変わる。
組合	今後の人員計画について、お聞かせ願いたい。 協力会社への出向や、人員数の計画、どこにリソースを振り向けるか、など。
会社	会社の方向性を決め、全社戦略・事業計画をたてて、リソースを検討する必要がある。現時点ではその段階まで至っていない。ただし、注力事業へのシフト傾向はまだ続くだろう。 採用については、新卒 25 名を目標としている。キャリア採用は、年間 10 名程度になると考えており、全社の人員数は大きく変化しないと考えている。
組合	全社の方向性が見えないことが、退職者が増えている理由の一つであると考えている。明確な戦略が打ち出されれば、社内のモチベーションも向上すると思うので、注力して取り組んでいただきたい。
会社	今後、議論を進めていく。

第2回 交渉内容（要旨）

<p>日時</p> <p>2014年3月4日（火） 17時00分 ～ 18時00分</p> <p>出席者</p> <p>会社）野上執行役員、佐久間人事部課長、稲村人事部員</p> <p>組合）池田委員長、八木副委員長、佐々木副委員長、栗野書記長、種田書記次長</p>	
会社	「個別賃金水準で 4,000 円改善」の根拠は何か。
組合	内閣がインフレターゲット 2% を掲げ、日本全体の物価上昇が見込まれる。そのため組合員の給与もこれに連動させたいという意図で今回のベースアップ要求を行った。
会社	2013 年度の会社の業績に対する組合の見解は何か。
組合	減収減益ではあるが、昨年度と同等の営業利益が見込まれるという認識である。
会社	一時金 月数の根拠は何か。
組合	<p>ISP 事業の減収傾向が続くものの、それをカバーして営業利益で前年度水準を維持できる見込みであることは、「全社的なコスト削減」「精力的な新規サービス展開」「既存ビジネスの安定稼働」など、組合員の貢献によるところが大きく、その努力に報いる一時金を支給すべきであると考え。</p> <p>また、直近において、優秀な社員が退職されるケースが増加傾向にある。会社の転換期を乗り切るためには、社員のモチベーション維持が必要であると考え、この点も加味しての月数である。</p>
会社	前年度と同等にした理由は何か。
組合	昨年度とほぼ同額の営業利益が見込まれていることに加え、上記理由による。
会社	退職金 金額設定の根拠は何か。
組合	<p>電機連合「統一目標基準」への到達を図るためである。</p> <p>ニフティ株式会社においては、「一般社員 評価・報酬制度 2012」の導入に伴い、退職金計算の基礎となる本給の加算方法が変更となったことから、現行の退職金制度の労使確認を行い、上記基準に未到達の場合には改善を求める。</p>
会社	労働協約改訂の目的は何か。
組合	人事労務トラブルが発生した場合には、会社のイメージ悪化・風評被害、信用の失墜による営業活動や採用活動への悪影響など、会社のリスクとなる可能性があり、これらを労使一

	体となって回避することである。
会社	組合が関与する範囲を教えて欲しい。
組合	要求書に記載の通り。なお、組合への勧誘は行わない。
会社	監視コール対応者の状況改善に関して、課題と改善ポイントはどこか。
組合	<p>課題としては、会社として統一的な制度がなく、安全配慮が現場に依存している状況である。会社として、監視コール対応という実態を把握し、全社的な制度なり仕組みを作りリスク管理を徹底していただきたい。</p> <p>具体的な改善ポイントは、実態を把握したうえで、会社主導で検討していただきたい。</p>
会社	要求書記載の「健全な状態」とはどういう状態を指しているのか。
組合	<p>評価のフィードバックを通して、不必要に組合員のモチベーションを下げる評価者がいるという認識である。評価制度の教育及び理解の徹底を求める理由としては以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度の内容とは違う内容あるいは、逸脱した説明をする評価者がいる ・ 評価者が結果について十分に説明できない、理解させられない
会社	要求書記載のフレキシブルとは具体的にどういう状態か。
組合	<p>具体的には、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ クラス昇格直後の給与は 25 ポイントでなくともよい ・ 高専卒のスタータークラス配属が 1 年経過後でもよい

以 上