

組合員の皆様

2014年4月7日
ニフティ労働組合
執行委員長 池田 大

こんにちは、ニフティ労働組合 執行委員長 池田です。

2月20日に提出いたしました、2014年総合労働条件改善闘争(春闘)の要求書に対する回答書を受領いたしましたので、執行部見解も含め説明させていただきます。なお、今年も電機連合および全富士通労働組合連合会の統一方針に参画する立場で交渉に臨んでおります。

■取り巻く状況

先行きに不透明感はあるものの、日本経済が緩やかな回復基調にある中で、安倍政権はデフレ脱却のため、賃上げを経済界へ要請しておりました。それを受け経団連はデフレ脱却のための賃金改善を容認し、政労使会議において合意文書をまとめました。

先行する電機連合と電機経営との交渉では、経営側はデフレ脱却に向けた社会的な意義については一定の理解を示しつつも、賃金改善の要求については、「賃金の引き上げに際しては企業収益の拡大が大前提」とし、あくまで「賃金は個別労使間の交渉を通じて決定するものである」と主張しておりました。そのような状況の中で、ニフティ労組とニフティ株式会社との交渉が開始されました。

■要求に関する考え方

○賃金

賃金については、「評価・報酬制度2012」の一般クラス35ポイントを基準とし、4,000円の改善を要求いたしました。これは、ニフティ労組が加盟する電機連合及び全富士通労連の統一方針になります。

○年齢別最低賃金

18歳見合いの最低賃金を現行の15,500円から15,800円へ改善要求をしております。こちらも電機連合及び全富士通労連の統一方針になります。

○一時金

一時金については昨年度と同月数の「5.2ヵ月(1,644,000円)」を要求いたしました。前提として、ニフティ株式会社の営業利益の業績予想は50億円と昨年の55億円からは減益ではあるもの、過去の業績から見ても十分な利益が出ているという認

識です。

また、組合員のがんばりの根拠としては、以下の3点をあげさせていただいております。

- ・既存ビジネスの安定的な運営
- ・精力的な新規サービス展開
- ・全社的なコスト削減

さらに昨今の注目点として、退職者が多くなってきております。会社の転換期を乗り切るためには組合員のモチベーションの維持が必要だと考え、5.2ヵ月を要求いたしました。

○退職金

こちらで電機連合および全富士通労連の統一方針となります。「一般社員 評価・報酬制度 2012」の導入に伴い、本給の加算方法が非公開となっておりますので、確認のため要求をしております。

※皆さまの本給は公開されておりましたが、人事部へ問い合わせれば確認することができます。

また、ニューベネフィットプラン（2000年4月1日以降の入社者に適用）については、改訂されることが決まっております。ニューベネフィットプランの退職金水準に関しては別途協議を進めてまいります。<http://union.office.nifty.co.jp/member/?p=2360>

○労働協約の改訂

こちらで電機連合および全富士通労連の統一方針となります。非正規労働者が適切な労働環境にあるかどうかを確認するため、要求しております。

○監視コール対応者の状況改善

以前より、組合員から監視コールの体制・運用について不公平感を感じているとの声があがっておりました。執行部としては、現在、監視コールの体制・運用状況を会社として把握ができていないことに問題があると考え、今後全社的にどうしていくべきかを検討してほしいという要求をしております。

なお、独自で監視コール対応者のヒアリングを行い、執行部では以下の問題があると考えております。

- ・監視対応は義務化されておらず、責任感の強い組合員の努力によるところが大きい
- ・夜間監視対応後の健康配慮が十分でない

○評価制度の運用見直し

皆さまにご協力いただきました、「評価・報酬制度および働きがいに関するアンケート」

の結果から、評価者による評価制度の理解、運用方法がまだ十分に均一化されていないと考えております。

「フレキシブルな評価の運用」については、もともと評価制度は「優秀な人材を速やかに登用したい」という考えのもと、導入しておりますが、まだ改善の余地はあると考えて要求しております。

■回答書に対する見解

○賃金

一般クラス、スタータークラスの基本給テーブルが一律で2,000円の改善と回答いただきました。これは、「取り巻く状況」に記載した社会的要請に会社が答えた形となりました。また、上級クラス、リーダークラスはすでに高い賃金水準で、今回の要求の主旨からは外れるとの考えから、据え置きとなりました。

テーブル全体で一律2,000円の改善とはなりませんでしたが、今後の先行きが不透明な経営環境の中での固定費増は、会社にとって重い決断だったと考えております。

○年齢別最低賃金

18歳見合いの最低賃金として、156,500円の回答をいただいております、1,500円アップとなりました。

○一時金

回答月数ですが、昨年度実績の「4.75ヵ月(1,498,250円)」に対し、「4.6ヵ月(1,453,522円)」となりました。2013年度の業績予想は50億円ですが、交渉時点でも目標達成が難しい状況でした。また、全社的にコスト削減に取り組みましたが、金額面では経営主導で行った施策によるものが大きい結果となりました。そのため、昨年度と同月数の維持は難しく4.6ヵ月は妥結できるラインだと考えております。

○退職金

今後労使協議において継続協議となりました。

○労働協約の改訂

非正規労働者の状況については、労使協議にて確認していくことになりました。

○監視コール対応者の状況改善

休日・夜間監視コールについて、実際の運用の実態把握につとめ、問題点がある場合には、2015年3月末までにその改善を図ることをご回答いただきました。

また、進捗については都度労使協議にて確認してまいります。

○評価制度の運用見直し

一般社員評価・報酬制度の運用改善に努めることをご回答いただいております。

■交渉経過

○2月20日	要求書提出	池田、八木、佐々木、栗野、種田	
○2月28日	第1回交渉	会社状況説明	池田、佐々木、栗野、種田
	第2回交渉	要求内容説明	池田、八木、佐々木、栗野、種田
○3月4日	第3回交渉	池田、佐々木、栗野、種田	
○3月11日	第4回交渉	池田、八木、佐々木、栗野、種田	
	事務折衝	池田	
○3月13日	第5回交渉	池田、八木、佐々木、栗野、種田	
○3月14日	トップ折衝	池田	
○3月17日	二役折衝	池田、栗野	
	事務折衝	池田	
○3月18日	二役折衝	池田、栗野	
	事務折衝	池田、八木	
○3月19日	回答書受領	池田、八木、佐々木、栗野、種田	

■総括

2013年度もお疲れ様でした。交渉の中で、会社もこの1年のがんばりについては感謝しておりました。私個人としてはこの1年間は各事業の成長が見えない中で、会社の動きも見えにくく耐える1年であったと感じております。

私が委員長として春闘交渉に携わってから4回目の春闘交渉でしたが、今回は過去にはない特徴的な春闘でした。それは営業利益が前年度比で減益予想であるということと、賃金改善を要求したことです。

営業利益については、これまでクラウドやシュフモなどの新規事業の成長や、既存事業のコスト・拡販費用削減、で順調に営業利益を積み上げてきました。2013年度も同様に様々なコスト削減の施策をはじめ、新規サービスを展開してきましたが、ISP 会員減少に伴う利益減に追い付かない状況となり、減益予想となっております。

ISP 市場はすでに飽和しており、ニフティの回線事業のシェアが低い状況では、接続会員の減少は止まらず、今後、新規事業の創出や既存事業の資産を活かし、成長を目指す他ありません。

一方、賃金改善についてですが、「取り巻く状況」でも書きましたが、今次春闘はデフレ経済を脱却し、経済の好循環を実現させるための社会的要請、という点が大きな焦点となりました。

回答内容の見解でも記載しましたが、賃金改善は固定費増につながるため、今回の賃上げの回答内容は会社として重い決断だったと感じております。組合執行部としても会社の発展のため、何ができるかを模索していきたいと思っております。

今回、三竹社長と交渉する中で、現状のニフティが抱えている問題の認識も私が考えているものときほど相違ないように感じました。また、ニフティの今後の成長のためにも会社の風土改革を強く望んでおられました。今後は協議において、労使で何ができるかを継続して議論していきたいと思っております。

2014年度は、本当に勝負の年だと思っております。皆さま一人ひとりが働きがいを持ってチャレンジをできる風土にならないと、非常に厳しい状況になるでしょう。三竹社長の新年度の挨拶にもあった、「挑戦できる場／環境づくり」は組合執行部が協力することもできると思っておりますし、組合というセーフティネットがチャレンジを後押しするようにならないといけないと考えております。今後も皆さまのガンばりに応えられるような活動を続けることをお約束いたします。

以上