

2015年3月25日

ニフティ労働組合
執行委員長 池田 大 殿

ニフティ株式会社
代表取締役社長 三竹 兼司



回 答 書

2015年2月25日付「ニフティ労働組合第28号」の要求書に対し、次のとおり回答します。

1. 賃 金

(1) 個別賃金（組合モデルによる）

現行制度に基づく「リーダークラス30ポイント」の増加額は、3,000円とする。

(2) 年齢別最低賃金

最低賃金 158,500円（18歳見合いの基準額 昨年度実績 156,500円）

(3) 実施期日

2015年3月21日付をもって行う。

2. 賞 与

(1) 支給額

2015年度賞与については、4.5ヶ月（組合員一人当たり平均1,426,149円）とする。

(2) 最低保障

完全有資格者の最低は、平均月数の80%以上とする。

(3) 支給日

夏季賞与 2015年 6月18日（木）

年末賞与 2015年12月10日（木）

(4) 回答の背景

2014年度連結業績は、現時点において前年度の売上高71,511百万円、営業利益4,671百万円に対して大幅に減収減益となる見込みである。

新規サービスの展開により社内に活気が出てきているものの、業績に大きな影響を与えるには至っておらず、現在の難局を乗り切れるものにはなっていない。大幅な減収減益という会社業績に鑑み、賞与額については月数を4.5ヶ月（組合員一人当たり平均1,426,149円）とする。

一方、個別賃金の改善については、デフレ脱却に向けた社会的役割を果たすことも考慮しつつ、加えて「2020年IoTサービスNO.1」に向けて高いモチベーションが不可欠であり、全社一丸となってチャレンジすることが重要との認識で今回見直す。

また同時に、新たな挑戦を続ける風土をさらに醸成するべく、ジョブローテーションや積極的な昇降格を行い、チャレンジできる機会を拡大していく。

当社の評価報酬制度は、基本給テーブルの報酬額を固定した上で柔軟な評価により評価ポイントが上下するリセット型の報酬制度であることから、本来、基本給テーブルの見直しは中長期的な動向を踏まえ慎重に実施すべきものである。

昨年に引き続き今年も基本給テーブルの見直しを実施することになったが、毎年見直すものではないという制度趣旨に鑑みると例外的な対応との認識である。今後は基本給テーブルの増額には極めて慎重に対処すべきと考える。

3. 定年後再雇用

現行どおりとする。

4. 継続協議事項について

以下については、引き続き改善に努め、必要に応じて労使協議会にて確認する。

- － 休日・夜間の監視室からの入電と架電への対応および運用状況
- － 一般社員評価・報酬制度の運用

以 上

【賃金改善詳細資料】

改定後基本給テーブル

スタータークラス		一般クラス		上級クラス			
評価ポイント	基本給	評価ポイント	基本給	評価ポイント	基本給		
15	262,000 (0)	40	332,000 (0)	40	402,000 (2000)	40	443,000 (3000)
14	257,000 (0)	39	328,000 (0)	39	398,000 (2000)	39	441,000 (3000)
13	252,000 (0)	38	324,000 (0)	38	394,000 (2000)	38	439,000 (3000)
12	247,000 (0)	37	320,000 (0)	37	390,000 (2000)	37	437,000 (3000)
11	242,000 (0)	36	316,000 (0)	36	386,000 (2000)	36	435,000 (3000)
10	237,000 (0)	35	312,000 (0)	35	382,000 (2000)	35	433,000 (3000)
9	232,000 (0)	34	308,000 (0)	34	378,000 (2000)	34	431,000 (3000)
		33	304,000 (0)	33	374,000 (2000)	33	429,000 (3000)
		32	300,000 (0)	32	370,000 (2000)	32	427,000 (3000)
		31	296,000 (0)	31	366,000 (2000)	31	425,000 (3000)
		30	292,000 (0)	30	362,000 (2000)	30	423,000 (3000)
		29	288,000 (0)	29	358,000 (2000)	29	421,000 (3000)
		28	284,000 (0)	28	354,000 (2000)	28	419,000 (3000)
		27	280,000 (0)	27	350,000 (2000)	27	417,000 (3000)
		26	276,000 (0)	26	346,000 (2000)	26	415,000 (3000)
		25	272,000 (0)	25	342,000 (2000)	25	413,000 (3000)

以 上

