

令和2年6月25日-7月9日

## 請負職場廃止に伴う Q&A

- Q 1. モチベーションが下がるのは、どうすれば良いのか？
- A. 今後の流れは、これからの私たちの動き次第になります。私も可能な限り雇用を守るべく努力しますので、皆さんにもご協力いただきたいと思います。
- Q 2. 包装職場の従業員のみが影響をうけるのか？
- A. 包装GもリフトGも全てブルーカーゴの従業員です。したがってすべての従業員に影響があります。
- Q 3. いつ職場廃止日が決まりますか？
- A. 現状7月末としか言えません。今後詳細を詰めていく中で変化があり次第皆さんにお伝えします。
- Q 4. 請負終了（7月末）後、パートタイマーも同時に雇い止めになるのか？
- A. 請負終了後は、従業員・パートタイマーにかかわらず、会社が仕事を提供できなかった方には休業していただく予定です。
- Q 5. 有給休暇が残っている場合の扱いは？
- A. 有給休暇は消化していただきます。
- Q 6. 今日以降、会社を辞める時は会社都合になりますか？
- A. 自己都合になります。（雇用継続が出来ず会社から退職のお願いをしない限り会社都合にはなりません。）
- Q 7. 休業手当が9月までであるとして何割になりますか？
- A. 休業手当は、有給休暇と比較すると、80%相当額(6/25 現在)となります。
- Q 8. 8, 9月に休業手当を使用し10月に有給を使えますか？
- A. 使えます。
- Q 9. 社内で10月に仕事が決まっていなかったらその後どうなりますか？
- A. 雇用調整助成金の期間が延長になっていけば休業を継続していただきます。延長がない場合、会社にある仕事を適正に配置させていただき仕事に当てはまらなかった方には退職勧奨させていただくことになるとおもいますが雇用を守るべく最大限努力します。
- Q 10. アンケート後に社長面談はありますか？
- A. アンケートに面談希望欄がありますので、社長面談の希望者については、全て面談いたします。
- Q 11. 梱包作業（社員）の雇用は守られますか？
- A. 梱包作業に限らず雇用を守るべく最大限努力します。

## 請負職場廃止に伴う Q&A

- Q 1 2. 今回は、会社都合の退職扱いになりますよね？
- A. Q 6 同様自主退職は、自己都合になります。
- Q 1 3. 現場だけが人員整理ですか？本社（事務所）の方及び部長クラスは残るのですか？
- A. Q 2 同様全従業員が対象です。
- Q 1 4. 人員整理された方には、金銭的補償はあるのですか？
- A. 可能な限り雇用を守るべく努力します。金銭的補償は現在考えておりません
- Q 1 5. 直接社長との面談並びに課ごとの話し合いはあるのですか？
- A. 社長面談は、Q 1 0 同様です。課ごとの話し合いについては現在考えておりません。
- Q 1 6. 配置転換（希望部署）に行けなかった場合、その人の就職が決まるまで会社側はフォローするんですか？
- A. 可能な限り雇用を守るべく努力します。
- Q 1 7. 60 歳定年の延長は しないとの事でしたが 包装 リフト関係なくと言う事でしょうか？現在 定年以降も勤務されている方 多数みえますが 全員 7 月いっぱいって事でしょうか？
- A. 定年延長の件については、全職場が対象です。また現在勤務されている方のうちすでに 60 歳以上の方については、基本的には現在の契約期間満了後、雇用契約の延長をしないということになります。また「7 月いっぱい」についてですが、7 月の時点で雇用契約の契約期間が残っている方は、雇用調整助成金を活用した休業を、雇用調整助成金期間である 9 月末までしていただく予定です。
- Q 1 8. NTN 三重製作所の直雇用の情報が欲しいです。  
（例）正社員になれるチャンスがあるかないか等・・・
- A. アンケート結果を基に今後(株)NTN 三重製作所様に直雇用のお願いをする予定であります。  
なお、(株)NTN 三重製作所様については、現在、ハローワークの求人票上、求人番号 24050-3428601 (フルタイム臨時職員 (正社員登用なし))、求人番号 24050-3160501 (パートタイム労働者 (正社員登用あり)) の求人票が確認できます。

## 請負職場廃止に伴う Q&A

Q 1 9. 休業期間中、資格等取りに行く事は可能ですか？その際費用の負担はどうなりますか？

A. 休業中の期間を利用して資格を所得していただくことは可能です。資格取得に必要な費用の負担に関しましては、会社指示による資格取得は規定により会社が負担します。また資格によっては助成等がございますので、資格を取得する前に相談頂ければ使用できる助成等の制度をご案内します。

Q 2 0. 会社都合の退職金、自己都合の退職金それぞれいくら位なのか。

A. 退職金は、下記の通りとなります。(退職金規定から)

会社都合：基本給×支給率

自己都合：基本給×支給率×自己都合%

勤続年数	支給率	自己都合	勤続年数	支給率	自己都合
満 3 年	0. 8	5 0 %	1 0 年	6. 4	6 0 %
4 年	1. 6	5 0 %	1 1 年	7. 2	6 0 %
5 年	2. 4	5 5 %	1 2 年	8. 0	6 0 %
6 年	3. 2	5 5 %	1 3 年	9. 0	6 0 %
7 年	4. 0	5 5 %	1 4 年	1 0. 0	6 0 %
8 年	4. 8	5 5 %	1 5 年	1 1. 0	6 5 %
9 年	5. 6	5 5 %	1 6 年	1 2. 0	6 5 %

※満 3 年以上勤務された方に支給する。

※一千元未満の端数が生じた場合は、これを切り下げる。

Q 2 1. 継続して働く場合、今後の毎月の給料は今と変わるのか。

A. 給料に変動はありませんが、残業・休日出勤に伴う手当は無くなると考えて下さい。また、休業していただいた際は、有給休暇の 8 0 % 相当額になります。

Q 2 2. 人員整理の際、夜勤有無や大幅な職場移動等起こる場合は会社と話し合う機会はあるのか。

A. 皆さんにご提出頂くアンケートを基に配置等を検討しますが、アンケートの希望に沿えない場合は、事前に相談をさせていただきます。

## 請負職場廃止に伴う Q&A

- Q 2 3. 継続かどうかの判断は、個別に伝えてもらえるのでしょうか？
- A. 従業員の皆様に関わる判断等につきましては、掲示させていただきます。個々人により異なる事項に関しては、個別にお伝えさせていただきます。
- Q 2 4. 今回で退職し、やっぱりブルーカーゴで働きたい場合は、再就職は可能ですか？
- A. 再就職希望時に当社が求人を出しており、ご希望と求人内容が合致すれば、雇用させていただきます。

## 請負職場廃止に伴う Q&A

Q25. Q18. NTN三重製作所の直雇用の情報が欲しいです。

(例) 正社員になれるチャンスがあるかないか等・・・

A. (株)NTN三重製作所様より、直雇用の場合の雇用条件についての情報を頂きましたので開示します。

【臨時社員・パートタイマー比較表】

	臨時社員 カレンダー通りフルタイム	パートタイマー
勤務時間	8時間	8時間未満
賃金	時給985円	時給985円
役職手当	なし	なし
資格手当	なし	なし
熱処理手当	10000/月	10000/月
交替手当	なし	なし
通勤手当	片道2km以上、上限45km	片道2km以上、上限45km
改善奨励金	あり	あり
別居手当	なし	なし
割増賃金率	時間外勤務手当 1.30 法定外休日 1.30 法定休日 1.35	時間外勤務手当 1.30 法定外休日 1.30 法定休日 1.35
賞与	あり ※臨時社員 給与要領 第4章 第12条による	あり ※パートタイマー就業規則 第5章 第33条による
退職金・餉別金	あり ※臨時社員 給与要領 第4章 第13条による	あり ※パートタイマー就業規則 パートタイマー餉別金支給基準による
出張旅費	あり	あり
有休	あり(正社員と同じ) ※臨時社員 就業要領 第2章 第23条による	あり ※パートタイマー就業規則 第2章 第10条による
慶弔休暇	あり(正社員と同じ)	あり(正社員と同じ)
退職	上限1ヶ月	上限1ヶ月
健診費用・時間の配慮	あり	あり

臨時社員・パートタイマー比較表

※対象は、弊社包装Gの従業員のみとなります。

※正社員登用の有無については、明確な答えを頂けませんでした。

- ・リフトG所属の方につきましては、申し訳ございませんが、(株)NTN三重製作所様の直雇用の対象外となりました。

## 請負職場廃止に伴う Q&A

- Q 2 6. 毎月給料日に水建費 300 円引かれてますが 8 月以降どうなるんですか？今まで引かれた水建費は退社した時に戻ってきますか？
- A. 当社社員は、水建会の会員となりますので、当社社員である限り、8 月以降も水建費（毎月 300 円）をご負担いただきます。  
ただし、退社をされる際は、当社の退社と同時に水建会を退会することになりますので、水建会の会則（第二章第 5 条 4 項(5)）に基づき、餞別金（3 年以上 5 年未満：1 万円、5 年以上 8 年未満：1 万 5 千円、8 年以上 10 年未満：2 万円、10 年以上：3 万円）が支給されます。
- Q 2 7. Q & A 2 1 で給料の変動はないが、残業、休出の手当が無くなることは、サービス残業ということですか？  
労働基準法に反するのでは？
- A. 「給料」＝基本給との考えでご回答させていただきました。  
また、「残業・休日出勤に伴う手当は無くなる」＝全体の仕事量が減ることに伴い、一人当たりの残業・休日出勤の時間及び日数が減ることが予想される結果、今までお支払いしていた残業・休日出勤手当のお支払いがなくなるという趣旨で回答させていただきました。  
したがって給料(基本給)は減りませんが、実際に従業員の皆様にお支払いする給与は、減ることが予想されます。  
もちろん、残業・休日出勤を行っていただいた場合には、残業・休日出勤に伴う手当はお支払いいたします。

### 【参考】

- Q 2 1. 継続して働く場合、今後の毎月の給料は今と変わるのか。
- A. 給料に変動はありませんが、残業・休日出勤に伴う手当は無くなることを考えて下さい。また、休業していただいた際は、有給休暇の 8 0 %相当額になります。