

N 関 労 東 第 1 3 - 0 4 号
2 0 1 4 年 0 1 月 1 6 日

東 日 本 電 信 電 話 株 式 会 社
代 表 取 締 役 社 長 山 村 雅 之 殿

東 日 本 N T T 関 連 合 同 労 働 組 合
執 行 委 員 長 奥 山 信 義

14 春 闘 一 次 要 求 書

東日本NTT関連合同労働組合は、NTTで働く者が健康で人間らしく生活できる為には、10年以上据え置かれてきた賃金のベースアップが必要と考えています。今までの総人件費抑制の考え方と、内部留保金を労働者に分配しない経営方針を改める事を強く要求します。

政府はデフレ脱脚の為に2%の物価上昇目標をたて、量的・質的金融緩和、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略を柱とする政策を継続中です。そして、本年4月には消費税が8%に上昇します。このまま推移し賃上げにならないと、景気回復は期待できず、製品価格は上げられず、デフレは続き増税分だけ、私達の生活は苦しくなります。2014年1月7日、経団連など経済3団体の新年祝賀パーティーの挨拶で、安倍首相は「賃金が上がり、消費が拡大し、企業収益が増え、設備投資が拡大する、この好循環を実現していきたい」述べました。この挨拶を受け、三浦惺NTT持ち株会長は、「経営が改善した分を還元し、(経済の)好循環を目指すことに異論はない」と述べたと報じられています。こうした経営トップの考え方を踏まえ、下記の要求について会社側の誠意ある回答を1月27日までに文章にて求めるとともに、速やかに団体交渉を行うことを要求します。従って回答と合わせ団体交渉の日程及び交渉場所を提示するよう求める。

記

- 1、2014年度の特例手当を基準内賃金の6か月分を支給すること。理由は以下のとおりである。

NTT東日本の売上高は、2000年度のピーク時と比べて2012年度は約1兆円減となっている。しかし、利益剰余金は2000年度約800億円に対して2012年度は約3,100億円と4倍近く増えている。加えて、持ち株会社への配当金支払い累計額は、コミュニケーションズが約1,000億円に対して東日本は約3,000億円と極めて多い。これらの利益の剰余金は社員全体で生み出したものであるが、この10年余前と比べ

て一般職一級の年収は 100 万円前後減額のまま推移している。よって、2014 年度の特別手当を基準内賃金の 6 か月分を支給すること。なお、資格賃金の引上げ等については別途要求とする。

- 2、 昨年 10 月 8 日に会社側の提示した「旅費制度の見直しにおける現時点の考え方について」の 1 項、および昨年 12 月 17 日の団体交渉における日帰日当見直しに関する会社見解は、下記の①～③項に示すとおり著しく合理性、あるいは正当性に欠けていると言わざるをえない。よって、日帰日当の見直し案を撤回し現行制度を維持すること。

① 見直し理由の「交通手段の発達で移動時間が短縮されている」点については、目的地や各作業現場への駆けつけ時間が短縮されれば、外販活動、所内系、所外系などの実作業時間が増え、旅費制度導入当時と比べて業務はより過酷になっていると考えるのが自然である。よって移動時間の短縮をもって日帰日当を見直す合理的理由とはいえない。

② 見直し理由の「外食なども安く食べられる、携帯電話の普及で連絡費用もかからないなど、諸雑費が減少している」点については、第一に格安の外食産業の進出エリアと所内系、所外系などの各作業現場とは必ずしも一致していないこと。第二に、旅費制度導入当時と比べて大半の N T T ビルの社員食堂は廃止となり、目的地や各作業現場に駆けつけて業務をする人ほど昼食代の経費は増える傾向にあること。第三に、所外系や所内系などにおいては、電電公社時代から連絡には着信無料電話（フリーダイヤル）等の利用により連絡費用はかからないのが一般的で、「携帯電話の普及」に伴う「諸雑費の減少」とは関連性が極めて少ないこと。よって、「諸雑費が減少している」との理由は、かなりの業務において正当性を欠いており、日帰日当を見直す合理的理由とはいえない。

③ 見直し理由の「他企業の支給基準を参考にした結果」については、日帰日当は外勤手当が支給されない社員の補助として電電公社時代から継続されてきた制度であり、「他企業の支給基準」ではなく、当社の外勤手当の支給基準との整合性を図ることが合理的な考え方といえる。

④ なお、営業系の内勤者による外販活動等や、所外系の内勤者による外勤作業等については、現行では日帰日当が支給されているが、「社員給与規定」第 49 条の「特殊勤務手当の性格」および、第 52 条の「特殊勤務手当の支給方法」を適用して、外勤手当の支給対象とすることが、より合理的と考える。

- 3、 「今後の事業運営等を踏まえた処遇体系の再構築」における、60 歳からの年収額 300 万円、あるいは 400 万円は「無年金世代」の生活の糧であり、その賃金原資については、経営側の当然の責務として、経営環境などの影響をうけないよう別会計とし、社員の生活の安定に努めること。

- 4、 業務運営体制の見直しに関して、昨年10月2日の会社側提示資料の2項「NTT東日本の各支店及び新総合会社の各エリア支店の境界線」の別紙8に関連し、茨城エリアについて図説で提示すること。
- 5、 NTTグループ規約型企業年金制度の見直しに関連し以下のとおり要求する。
 - ① 昨年11月22日付け要求書「N関労東13-01号」の3-⑤項において、確定拠出年金制度へ移行した場合の、事務手数料や管理手数料等の会社負担の有無について質問してから、各種手数料は個人負担との会社回答は今年1月8日と、不誠実な対応といわざるをえない。今後は速やかに調査し回答すること。
 - ② 確定拠出年金制度において、加入期間が10年未満の場合は、最大65歳まで給付が繰り延べられ、極めて不合理である。例えば、マッチング拠出で年金原資の積み増しができるなどの利点があるとしても、「無年金世代」としてのデメリットがはるかに大きいと言わざるをえない。従って、加入期間が10年未満の社員は、確定拠出年金制度の対象外とすること。

以 上