

1人の首切りも許さない

N関労東 2017.1 No73

東日本NTT関連合同労働組合

東京都千代田区岩本町2-17-4 NS20ビル1階 労働運動センター
TEL (03) 5820-2070 FAX (03) 5820-2080
E-mail info@n-kanrou.com http://www.n-kanrou.com

■発行責任者: 奥山 信義 ■編集責任者: 田原 博

表2: 60歳超え契約社員の労働条件比較

	フルタイム		週4日
	月給制	時給制	勤務以下
創立記念日	○	×	×
週休変更手当	○	×	×
外勤手当	○	○	×
昼食補助	○	○	×
年金特別措置	○	○	×
年金特別措置加算	○	○	×
シニアドック	○	×	×
夏季休暇(3日)	○	×	×
ライフ休暇の持込	○	×	×

昼食補助などの格差是正を検討

60歳超えをはじめとする契約社員の主な労働条件については、表2のような不当な格差があります。

例えば、週休変更手当は時給制契約社員には出ていません。私たちは交渉で「多くの仕事が共同作業のなかで、月給制か時給制かで差別するのは不当だ」と追及しても、

会社は「役割が違うから当然だ」として全く譲りませんでしたが、ところが、政府が12月に示した「同一労働同一賃金」ガイドライン案が示された途端に、昼食補助等を含め検討していくと、回答しました。

手取り15万円で働かせ放題？ ＝地域会社の若手は辛いよ＝

地域会社採用の若手社員は、手取りで15万円程度（在職するエリアによって東日本社員に比べて賃金は15〜30%低い）。社宅に入ってカスカスの状態です。賃金等を東日本と同水準に上げるべきと交渉に臨んだが、会社は「民間に無い社宅措置で支出が抑えられる。また、医療

で言えば健康保険組合などトータルで見ればNTTは水準は高い」と、ゴマカシの回答に終始しました。しかし、若手社員の社宅措置は会社にとってもコスト削減につながるからに他ありません。例えば、所外系では他事業者の光回線の故障修理も24時間・365日行うようになり、若手を職場近くの借上げ社宅に住まわせて、故障申告があれば「呼び出し」で対応しているのが実情です。

また、技能コンテストや業務改善提案プレゼン、かなりのプレッシャーがかかります。その他、地域の清掃やスポーツ大会など土休日もかりだされます。

N関労に入り大幅賃上げを勝ちとろう



16春闘のスト突入集会＝ 東日本本社前

NTT東日本の業績は好調です。特に賃金をはじめとする経費や税金を支払った後の最終的に残った利益を表す「当期純利益」は急増し、15年度には最高益を更新しました(図1)。

膨大な利益を 持株会社に移す

ところが東日本は、利益を社員やお客に十分に還元せず、持株会社への配当金の支払額(東日本の株は全て持株会社が保有)を、15年度に一举に1000億円もふやして(表1の白ぬぎ文字)、持株会社に膨大な利益を移しています。

図1: 東日本の当期純利益

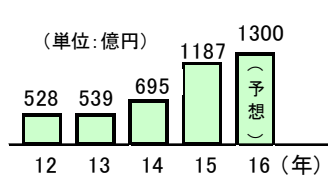


表1: 東日本の財務状況

年度	経常利益	当期純利益	配当金の支払
12	888	528	335
13	917	539	335
14	1,220	695	335
15	1,734	1,187	1,335
16	1,800	1,300	?

16年度は予想 (億円)

利益額超す配当 説明できない会社 当期純利益に対して配当金支払額の占める割合を「配当性向」といいますが、この配当性向は30〜40%台が通常です。ところが15年度は当期純利益よりも多い金額を、持株会社に配当

あなたの悩みを一緒に解決します

- こんなことはありませんか
- 突然解雇を告げられた
- 残業代がもらえない
- セクハラ、パワハラを受けた
- 労働時間が延長された
- 有給休暇がもらえない
- 賃金の支払が遅れているなど

秘密厳守
労働相談ホットライン
03-6806-0255

しています(表1の白ぬぎ文字)。この点を問題にし交渉では、「東日本から持株会社への余剰金の配当が、これまで335億円だったのが、15年度は1335億円と1000億円も増えている。10万円のボーナス増額は出せるはずだ」と追及しました。これに対して会社は、①

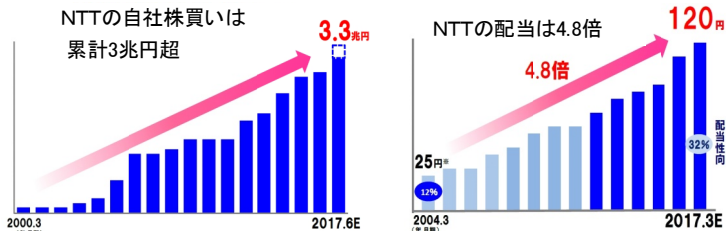
株式会社だから配当性向は経営の判断だ。配当が多い少ないは感覚論の問題だ。②賃上げはやっている。実質賃金は下がっていない。③要求には応じられない等々、無茶苦茶な答えに終始しました。こうした不当な経営を許さないためにもN関労に入っ

表3：NTTの主な賃金や手当の削減

年度	NTT制度改悪提案の内容など	減額された金額等
2001	年度末手当、都市手当の一部等の廃止	基本賃金の5万円減
	定昇額減と定昇を55歳から50歳でストップ	
2002	50歳退職・再雇用導入	月額賃金15～30%減
2003	退職手当に成果主義の導入	普通評価で500万円の減
2006	扶養手当等を基準外へ（ボーナス削減）	
2013	54歳未満の東日本など賃金制度の見直し	15%程度の賃金減
	500円の日帰り日当などの廃止	月額5000円前後の減
2015	時給制60歳超え契約社員の賃金見直し	年収数万円減

**春闘で賃金減額分を取り返そう
春闘アンケートのご協力をお願いします**

NTTは01年以降、表3の通り賃金制度などの改悪により、年収や生涯賃金を大幅にカットしてきました。NTTは、減額した賃金分を内部留保金として溜め込み、あるいは株主配当を4.8倍も増やし、累計で3兆円を超す自社株買いに充てています。こうした会社の姿勢がデフレの大きな要因の一つです。しかし交渉では、「全員は下がっていない」「賃上げはやっていない」などと繰り返すのみで、許しがたい態度に終始しています。黙ってはいけません。17春闘で、これまでの減額分を取り返しましょう。N関労は、あなたの加入をお待ちしています。



**防寒着のサイズ合わなければ私服で
新たに買う考えない、とはひどすぎる**

東日本
本社交渉

**平等性を欠く
防寒着の貸与**

東京・北千住の外勤営業職場では、防寒着を貸与されている人と貸与されていない人がいます。例えば、①防寒着のサイズが合わないので変更してほしいと上長に申し出たら、その後、なんの連絡もない等々。

居丈高な態度

こうした中で、防寒着貸与の公平・平等性を求めて、会社と交渉を行いました。会社の見解は以下のとおりです。

下のとおりです。

①防寒着の中では、一番小さなサイズを出した。それでサイズがあわないのであれば、個人のコートを着ていただきたい。

②（他の外勤営業職場で貸与されている）女性用Sサイズの防寒着は買う考えはない。

**安全配慮義務に
抵触しないのか**

会社には、従業員が安全・健康に働くことができるように配慮する義務があります（労働契約法第5条）。労働者の安全へ

の配慮）。この義務を安全配慮義務といいます。例えば事業所衛生規則では、エアコン設置の室温は17～28度にする努力義務があります。

NTTが外勤業務に防寒着を貸与するのは、こうした考え方に則ったものでしょう。それを、他の職場では買え揃えてあるサイズの防寒着すら「買わない」と明言し、さらには交渉では「着心地が悪くて返すというのは本人の判断」「サイズが合わない」と拒否した「などと言いつつ会社の態度は許せません」

映画紹介 52

男と女がひかれあうというところに理屈はいりません。どんなに年の差があっても一見似つかわしくなくても、日々の営みの中で情が生まれ愛が芽生え育まれます。

この作品は、北歐スウェーデンの白夜の季節を舞台

**太陽の誘い
1998年 スウェーデン**

た男女の姿を切なく、そして愛しく描きます。主人公の男は読み書きも出来ない40歳の農夫、

に、理屈ではなく心と身体が結びつく究極の愛の形、すべてを削ぎ落とし

不器用で女性経験もありません。その男が家政婦を雇います。家政婦は33

歳、都会的な洗練さを持ち、知的で魅力的。どう見ても田舎には似つかわしくありません。そんな

彼女がなぜ家政婦に・・・？という謎を秘めながら、二人はゆったりとした時間の中、朝のまばゆい、昼の燃えるような、夕暮れの淡い、そして白夜の官能的な太陽に誘われるように惹かれあい結ばれていきます。

初めて結ばれる時、男はどう彼女を愛せば良いのか判らず戸惑います。

それは観ていていじらしく、切なく、ただただ胸が熱くなります。大人のための珠寶の一編とはこの作品にこそふさわしい言葉です。監督 コリン・ナトリー (み)



食事補助の廃止とサポート手当(仮称)の創設

NTTグループ各社は昨年12月に、食事補助（月額3500円会社負担）を、「未申請・未利用が相当割合」いるので、「食事補助を廃止するとともに」「仕事と生活の両面からサポートすることを目的に、新たな手当としてサポート手当(仮称)を創設する」と提案してきました。具体的内容は以下の通りです。

- ◆手当月額 3500円
- ◆支給対象 社員とフルタイムの契約社員
- ◆支給開始 4月以降、当月分を当月の賃金支払い日とする。

◆税法上の扱い 基準外賃金として支給することから課税扱いとなる（現行は非課税）。また、時間外手当、休日手当、深夜手当の算定における基礎額に含める。

◆チャージ済みの金額について 既に社員証にチャージしている額については、措置期間を設定の上、期間内での利用を可能とする。

措置期間終了時に、社員証にチャージしている額については、返金することとする。

