

1 人の首切りも許さない

N 関 労 東 2009. 3 No25

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 NK20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: 斎藤 隆靖 ■編集責任者: 田原 博

今こそ、大幅賃上げを

貯め込んだ利益（内部留保）は8兆円超
NTTは不況知らず、東も業績好調

表1: 業績好調のなか激減する年収、増える内部留保と株主配当 (単位: 円)

年度	NTT東 経常利益	NTT東 53歳年収	85%地域 55歳年収	75%地域 59歳年収	持株会社の 内部留保金	自社株 買い	株主配当	NTTの主な賃金減額の施策
2000	141億	750万	807万	898万	不明	なし	5,000	ペアゼロはじまる
2001	75億	761万	不明	832万	不明	なし	5,000	年度末手当廃止、成果主義導入
2002	633億	721万	778万	675万	不明	862億	5,000	退職・再雇用導入
2003	978億	694万	755万	596万	不明	1,000億	5,000	退職手当に成果主義の導入
2004	976億	722万	672万	600万	不明	3,665億	6,000	企業年金の改悪
2005	842億	675万	635万	592万	84,155億	5,394億	6,000	賃金の住宅補助費の廃止
2006	903億	670万	642万	556万	86,988億	なし	8,000	成果主義賃金の改悪
2007	674億	679万	638万	不明	88,352億	944億	9,000	

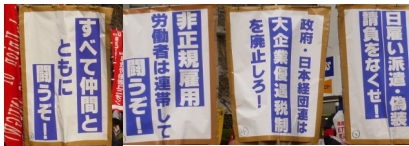


表2: 節約でしのぐ生活

支出のきりつめ	41%
預金の取り崩し	24%
預金などの減額	20%
家族のパート	8%
企業年金早め支給	5%
困っていない	2%

表3: 不満や不満に感じるこ

賃金が安い	24%
契約更新の不安	20%
正社員との格差	20%
仕事なくなる不安	16%
正社員の道が見えない	11%
その他	9%

N 関 労 09 春 闘 アンケートより

私たちが稼いだしたお金は、持株会社に貯まりに貯まり内部留保金は、8兆円を超え、毎年どんどん増えています。

表1を左から見てください。NTT東日本の業績（経常利益）は好調です。今年度も経常利益は700億円の黒字と予想しています。

変えよう！節約でしのぐ生活 非正規社員の雇用継続や社員化を

私たちの09春闘アンケートによると、この間の賃金の切下げや物価高などのなかで、「生活に困っていない」との答えはわずか2%。あらためて、節約と貯蓄金の取り崩しなどで、やりく

りをしての実態が浮き彫りになりました（表2）。賃上げ要求額については、春闘アンケートの単純平均額の5万円とボーナス年間6か月分を要求します。また、非正規労働者の春

闘アンケートによると、①賃金が安い、②契約更新がされないのではないか不安、③正社員の道が見えてこない、などが上位を占めています（表3）。

私たちがN関労も、ストライキを背景に、みなさんの要求大事にして精一杯たたかいます。

電機や自動車大手などの各労組は、大幅赤字決算といわれるなか、昨年以上回る賃金要求を行なっています。

人員削減や賃金カットが広がる中、賃上げは困難との空気が、要求無くして労働者の待遇改善はない。労組は全力を挙げて交渉に臨むべきだ

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
- セクハラを受けた
- パワハラを受けた
- 有給休暇がもらえない
- 労働時間が延長された

他

秘密厳守 労働相談ほっとライン
03-6806-0255

マスコミも注目、保坂さんの介護問題

NTTは送るを守り責任を果たせ

妻が難病になり、子育てと介護のため、仕事と家庭が両立できるように配慮をお願いします。保坂さんのこうした訴えを認め、厚生労働省は、「育児・介護休業法26条」に該当する。よって、保坂さんを現在の勤務先の横浜から東京・品川へ配転させなさいとNTTを指導してきました。しかし、NTTは罰則規定がないのいいことに今日に至るまで法律を守ろうとはしません。こうしたなかで、2月3日「産経新聞」が、この問題を仮名で取り上げました。

大手通信会社に勤める小平良平さん(55)は、妻(48)が運動神経がうまく働かなくなる難病「脊髄小脳変性症」にかかり、

介護にあてている。夫妻には当時、小学生と中学生の子供がおり、小平さんは妻の介護と育児、仕事が両立できるよう、会社に配慮を求めた。

しかし、再三の異動命令で通勤時間は長くなる一方。何かあったときに駆けつけられるよう、自宅に近い事業所への異動を求めているが、認められない。現在は片道約50分かけて会社に通う。

転勤による介護離職を防ぐため、育児・介護休業法は26条で、労働者を転勤させる場合、子の養育または家族の介護の状況に、配慮することを事業主に義務づけている。さらに指針では、会社が



08春闘4・3ストⅡ
NTT千住ビル前

映画紹介 ⑦

南米のアルゼンチンでは1991年の国鉄民営化で6万人の鉄道員が職を失ったと言われている。この作品は、アルゼンチンの小さな地方都市を舞台に、不採算路線として廃止になり失業した鉄道員たちの物語です。

今夜、列車は走る
04年 アルゼンチン

男たちの過酷な現実が描かれます。労働者が職を失うという生活の糧を奪われると同時に人間の尊厳も奪われるということを

この作品はあらためて問いかねます。職を失った彼らの子どもたちが「この列車は僕たちのもの」という横断幕を掲げ列車を走らせるシーンは、絶望的な状況の中で次代を担う子どもたちへ希望を託す監督のメッセージに思えます。(DVDレンタル可)

収入をなくしローンが払えず家を追い出される家族。病弱な子ども

監督のメッセージに思えます。(DVDレンタル可)



成果主義に不信

表：4成果主義は「やめるべき」が圧倒

やめるべきだ	87.3%
制度改善し継続	11.2%
このままでよい	1.5%

表：5成果主義のここがおかしい

評価基準が不透明	21%
管理者のさじ加減で決定	14%
評価の非公開	10%
賃金の切下げ	20%
やる気失う	15%
C評価のみ	10%
人間関係悪化	9%
その他	1%

N関労09春闘アンケートより

私たちの09春闘アンケートで、NTTの成果・業績主義賃金制度について尋ねたところ、「やめるべき」との答えが約87%と圧倒し、「このままでよい」は1.5%でした(表4)。

また、「制度改善」の約11%の方たちも、「評価基準が不透明」「評価が非公開」などを制度改善の理由としてあげています(表5)。

私たちの成果主義賃金制度に関する要求は、おおよそ次の通りです。

- ①「成果・業績主義賃金」制度を廃止し、年齢賃金を設け60歳まで定期昇給を行うこと。
- ②月例賃金、特別手当として退職手当をD評価の対象としないこと。
- ③休職中及び、病気休暇中は評価の対象としないこと。
- ④納得がいかない評価には苦情処理委員会的制度の創設すること。
- ⑤評価結果は各評価の分布数、率を明らかにすること、などを掲げています。

て、①介護が必要な労働者の家族の状況を把握すること②労働者本人の意向を斟酌(しんしゃく)すること③就業場所の変更を伴う配置転換をした場合、労働者の家族の介護に代替手段があるかどうか確認すること④の3点を挙げる。(中略)

「配慮」の浸透した企業もある。育児・介護休業法を利用する社員が多いある大手企業では、異動命令の前に、社員に「介護などの家族事情を抱えていないか」と聞くという。「実は親が病気で…」となれば、異動は出さない。(中略)

「不況で少しでもコスト削減を、と考えるなら、個々の社員の評価にかかわらず、家庭事情があれば、転勤命令を出さないのは、今や企業のリスクマネジメントです」。

産経新聞09・2・3