

1人の首切りも許さない

N関労東 2013. 1 No48

東日本NTT関連合同労働組合

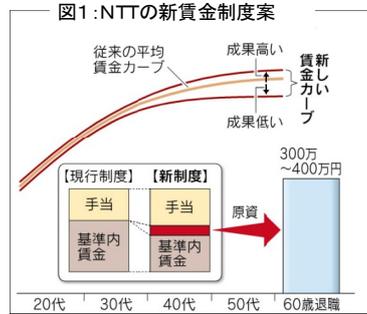
東京都千代田区岩本町2-17-4 NS20ビル1階 労働運動センター
TEL (03)5820-2070 FAX (03)5820-2080
E-mail info@n-kanrou.com http://www.n-kanrou.com

■発行責任者: 奥山 信義 ■編集責任者: 田原 博

皆なで稼いだ利益を独り占め

ここがおかしい、東日本会社の新賃金制度

30歳代から賃金を減らし60歳超の賃金財源にする新賃金制度は、処遇体系の再構築(図1)は、60歳以降の5年間で多々働きさせるといふことに他なりません。職場では「なぜ、NTTは儲かっているのに賃下げなのか。せめて今の賃金を維持してほしい」などの声が圧倒的です。



NTT東日本は表1のとおり、①持株会社に毎年335億円の配当金を支払い、利益を還流し、②利益剰余金(利益の貯め込み金)は10年前に比べて2千億円超も増えています。

しかし、賃金は、東日本在籍の場合で約100万円減のまま、働く者には還元していません。社員全体で稼いだお金を独り占めしています。新賃金制度は、30歳代から25年程度賃金の減額をつつげ総額で1,500万円の賃金減額を行ない、その

の減額分を60歳以降の賃金財源にするものです(図1)。東日本には、賃金増額の原資は十二分にあります。あきらめずに、賃金原資を

なぜ、西日本よりも低いのか 東日本一般1級C評価の新賃金

図2は、NTT東・西会社の新賃金制度における一般1級C評価モデルの比較です。

基準内賃金(資格賃金+加給)は、東、西会社やドコモも同じです。各社が異なるのは成果手当などの基

増やせと声を上げていきましよう。

表1: NTT東日本の財務状況(億円)

年度	当期純利益	利益剰余金	配当金支払い	東日本年収
00	200	796	0	823万
01	-1,867	-1,867	0	777万
02	303	3,035	0	730万
03	579	579	30	725万
04	581	835	324	726万
05	512	1,012	335	726万
06	843	1,520	335	716万
07	968	2,154	335	711万
08	775	2,594	335	711万
09	505	2,765	335	712万
10	523	2,953	335	711万
11	321	2,939	335	---

図2: 新賃金45歳一般1級C評価の比較



準外賃金の額です。東日本にくらべて、西日本

本に比べて年間7万円弱、45歳~60歳までの15

年間では100万円超、賃金が高くなります。ドコモの場合は、一般1級C評価の成果手当を現行より4万弱も増額しています。東日本の成果手当は現行と同額です。東日本は賃金原資を増やすべきです。

すでに退職・再雇用を選んだ人の賃金減額の是正を

すでに50歳退職・再雇用C評価モデルで、月額で約5万5千円(85%地域)

約12万円(70%地域)の減額です。ところが、来年度導入予定の新賃金制度の50歳一般1級C評価モデルでは、現行制度とくらべて月額で約4万円の減額です。

02年に妻の病気が難病認定されている脊髄小脳変性症であることがわかってから、自宅近隣の職場に配置してくれるようお願いしてきました。仕事と介護の両立支援を会社に求めてきましたが実現しません。この10年間に転勤が2回、事務所移転が2回ありましたが、いずれもが通勤時間が短くなるの



妻の介護のために転勤を 東京支部 保坂 貢

歩くこと、入浴、食事に介護の手 湧いてきません。介護疲れの状態が必要になってきました。その介 だと思えます。

会社は「今の職場は配慮している」といい、私が求めている自宅近隣職場への転勤を考えようとならないばかりか、今の社内制度が万全だといわんばかりに、通勤時間を短くする方策も考えようとしません。社員をもっと大切にすることを社になって欲しい。企業の社会的責任を自覚して欲しい。

再雇用をすでに選択した人には、わずかな手当の増額で、ごまかそうとしていま

新たなリストラ

地域会社の全国一社化・業務広域集約 65歳まで働きつづけられるのか

昨年11月、NTT東日本は、「事業の中期展望を支える業務運営体制への見直し」を提案しました。その骨子は、①各地域会社を廃止し機能別に全国一社化、②業務の広域集約などの、「コスト削減を行い、利益の確保と競争力強化の原資に使う」（NTT持株社長）点にあるといえます。

地域会社を廃止し、機能別に全国一社化

昨年11月、NTT東日本からの提案内容はおおよそ次のとおりです。
①都道府県単位の地域会社

止まらない利益追求⇨コスト削減

社を廃止し、機能別に全国1社の「ソリューション社」「販売会社」「設備会社」を創設。
②東日本の県等域支店を統合し、経営単位をブロック単位に大括り化する

利益回復と成長への道筋

- I 「グローバル・クラウドサービス」を事業の基礎に
- II ネットワークサービスの競争力を徹底的に強化

2017年3月期までに	◆海外売上高 200億USDル
	◆法人売上高海外比率 50%以上
2015年3月期までに	◆固定/移動アクセス系のコスト削減 (2012年3月期比) ▲4,000億円以上
2016年3月期までに	◆Capex to Sales 15%

キャッシュのコントロールと有効活用

- 設備投資の大幅な効率化
- クラウド分野を中心としたM&Aの展開
- 株主還元の中期的な充実

EPS(1株当たり当期純利益)を2016年3月期までに60%以上成長(2012年3月期比)

=2012年11月8日 NTT持株社長記者会見の要旨=
2015年の3月期までに、固定、移動、アクセスの業務運営や仕事の仕方を見直し、**4,000億円以上のコスト削減**を行い、**利益の確保と競争力強化の原資**に使う。内訳は人的コストが1,000億円、設備コストが1,000億円、その他コストが2,000億円のイメージ。

る(ブロック本部の設置)。
③116等業務の広域集約や業務の委託先の変更、およびバックヤード業務の広域集約・効率化。
④無派遣工事の拡大による光開通コストの低減、広域業務運営の見直し。

⑤各種経費の見直し等。まかな会社提案です。従って、長距離通勤者や遠隔地配転が増大する可能性がります。また、非正規労働者を始め60歳超え契約社員が働きつづけられる職場が確保されるのか、懸念されます。私たちは、この提案の中止を求めます。

ここがおかしい、新賃金制度 無年金世代の対策ナシ 全社員の雇用延長を

今年4月以降に60歳を
超える人たちが年金支
給開始年齢が61歳から徐々
に引き上げられます。し

かし、新賃金制度の「無年金世代」対策は、およそ10年後からとなります。年金特別措置は全社員に支給を
昨年12月の各地域会社

この作品は全てを赦しあう家族の愛につつまれ、観る人の心を癒してくれます。
1950年の初秋、凍てついたロンドンの労働者階級が住む界隈。隣人の世話と家政婦の仕事をし、家族を愛し



04年フランス・イギリス・ニュージーランド合作 ヴェラ・ドレイク

が描かれます。仕立て屋に勤めるボースの場面は不器用でぎこちなく、それでいて人生の岐路に立つ2人の姿を見事に写し胸が詰まるほど美しい。
物語は後半、そんな喜びの絶頂にあるドレイク一家を不幸のどん底へと落とします。突然、一家を訪れる警察。ヴェラが家族に隠していた秘密。避妊が非

合法的時代、手術を受けられない女性たちを無償で永年助けていたヴェラ。そこから生れる家族の戸惑い。
有罪判決を受け収監されたヴェラのいないテンプルを無言で囲む夫、子どもたち、そして婚約者の青年。世間の非難や嘲笑の嵐が吹き荒れるのを、じっと耐えながら彼女の帰りを待ちつづけることを暗示させ、家族のありようを真摯に描き誠実です。

(み)

表2: 年金特別措置

地域	月額(円)
東京	6,167
神奈川	6,333
埼玉・千葉	6,917
その他の道県	7,500

(注)年金が支給されない期間のみ賃金に上積み

あなたの悩みを一緒に解決します

セクハラ、パワハラ、賃金関連など
秘密厳守
労働相談ホットライン
03-6806-0255