

1人の首切りも許さない

N関労東 2014. 2 No55

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: 奥山 信義 ■編集責任者: 田原 博

表1: 2013年に比べての負担増額 単位: 円

年間収入	2014年		2015年
	消費税8% 負担増	厚生年金保 険料負担増	
~300万	57,529	4,189	95,882
~400万	70,887	6,176	118,146
~500万	78,869	7,892	131,448
~600万	87,590	9,653	145,984
~700万	95,561	11,419	159,269
~800万	101,222	13,177	168,704
~900万	110,225	14,939	183,709
~1000万	115,128	16,691	191,880
1000万~	142,147	24,639	236,911
高齢無職世帯	78,382	*21859	130,636

みずほ総研の試算

*は年金減少額

春闘 一次要求提出

大幅賃上げで経済の好循環を

膨大な貯めこんだ利益・内部留保の還元で ボーナス6か月分、500円日帰り日当の継続

13春闘 東日本本社前



今年、消費税や厚生年金保険料などの引き上げにより、10万円前後の負担増になります(表1)。そこで私たちは、①ボーナス(特別手当)を基準内賃金の6か月分支給、②500円などの日帰り日当廃止案の撤回と現行制度の継続、③新賃金制度(東日本会社等に在籍の51歳以下が対象)の60歳以降の賃金原資の別会計化による生活保証などを、春闘一次要求として1月中旬に提出しました。

痛い500円日当廃止
日帰り日当は毎月15日が支給だが、8千円、9千円

赤字になる。

でているのが楽しみだ。会社案どおりに変わったら時給制で賃金も安く昼食代が丸々

図1: つみあがるNTTの巨額利益

	2000年度	2012年度
内部留保	8兆8800億円	9兆7600億円
株主配当金	5,000円	16,000円
自社株買い (累計金額)	ゼロ	1兆9100億円

膨大な利益を働く者にまわせ

NTTは図1のとおり膨大な利益を貯めこんでいます。NTT東日本も、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倍近くも増えています。さらに、持ち株会社への配当金は毎年335億円も支払い、多額の利益を横流

これは、春闘アンケートに寄せられた意見です。みなさんも、あきらめず反対の声をあげましょう。

500円などの日帰り日当廃止の提案理由は、表2のとおり現実と大きくズレています。所内系でも山間部では悪条件の作業もあります。こうした実情を無視して事実上の日帰り日当廃止は許されません。

家計を直撃 消費税率引き上げ

現在5%の消費税率が今年4月8%に、さらに来年には10%への引き上げが予定されています。ほかにも社会保険料の引き上げや年金減額などがあり、家計の負担は増えるばかりです(表1)。

これでは、消費はさらに落ち込

みデフレを悪化させます。消費税増税を中止し、内需拡大と社会保障を拡充することが、景気対策ではないでしょうか。

「各人の能力に応じて平等に負担」することが税の原則です。ところが、89年以降の消費税収入の

累計は264兆円にたいして、法人3税の減税額の累計は246兆円にもおよび、消費税収入の大半は大企業などの減税に消えてきました。

低所得者層や年金生活者を直撃する消費税増税をやめ、富裕層優遇税制や法人税を本来の税率に戻すことで、社会保障財源は十分に確保できます。

表2: おかしいぞ 500円などの日帰り日当廃止理由

会社側の廃止理由	N関労の反論
交通手段の発達で移動時間が短縮されている。	移動時間の短縮は実作業時間が増え過酷になる。廃止理由とはいえない。
外食産業における価格競争に伴い、食料の低廉化など必要経費に変化が生じている。	値安の外食産業の進出エリアと、各作業現場とは一致していない。社員食堂や茶器設備の廃止で経費は増えている。
携帯電話の普及で連絡費用もかからなくなった。	公社時代から連絡には着信無料電話等を利用している職場が多い。

あり、先のことは確約できないと会社は言っています。当初は30歳代から賃金減額し、60歳超の賃金財源にすると提案していました。経営側へ当然の責務として60歳超え賃金財源の別会計化を強く求めます。

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
労働相談ほっとライン
03-6806-0255

60歳超え契約社員の外勤手当 支給の差別をするな

外勤手当の継続理由

東日本本社は交渉で外勤手当を存続させる理由について次のように答えています。

外勤手当は、会社の中で作業している人と比較して、「勤務環境や労働条件のはなはだしい差異があるとき」（社員給与規定より）支払われる手当となっている。

例えば、外の作業は暑さ寒さの問題がある。夏であれば身体の安全のために水分補給などの経費もかかる。

こうして給与規定で明記されているにもかかわらず、外勤手当が支給

60歳超え契約社員の 外勤手当の新設案の骨子

- ◆対象者
フルタイムの60歳超え契約社員
- ◆対象業務
営業外勤、S0工事外勤、線路外勤
- ◆支給額
月額6480円。1か月に16日以上、外販・外勤をした場合。
①11日以上16日未満は80%
②6日以上11日未満は60%
③6日未満は20%
- ◆実施時期
今年3月以降

80円と、日帰り日当20日分・1万円の35%カットの水準です。

対象の社員が、60歳超え契約社員になると外勤手当ではなく、500円の日当で支払われています。

外勤手当は16日以上勤務で東京・85%地域では約1万4千円が支払われていますが、おそらく日帰り日当なら、20日間でも1万円の支払いですむからでしょう。

安すぎる手当額

ところが、500円などの日帰り日当の廃止提案と一体のものとして昨年12月に提案されたのが、60歳超え契約社員の外勤手当の新設です。支給額は最高でも64

賃金改善と業績向上の好循環を



NTT社長が記者会見で

暑さ寒さは60歳を過ぎれば体にこたえます。正社員と同額を作業実態に合わせて、差別せず全員に支払うべきです。

しかも、同じ仕事をしても週4日勤務以下の60歳超え契約社員には1円も出なくなりま

昨年11月の記者会見で、NTT社長は、次のように述べています。

「業績向上に向けた賃金改善と、その結果による業績向上を受けた賃金配分が好循環する状態が、マネジメントとして目指すところであると考えています。中期的に企業の業績を好サイクルで回していくということが、結果として政府の要請にも応えることになると思

映画紹介 37



第二次世界大戦の大きな転機となった硫黄島の戦いをアメリカの監督が日本軍の視点で描いた作品です。そして、この作品には戦争に正義など存在しないという強いメッセージが込められています。

硫黄島からの手紙

06年アメリカ

日本人の精神や文化が描けるのだからかという一抹の不安を持ちながら観ましたが、不安を持った自分を恥じるほど日本に對し敬意を持って描かれています。

ひろげます。指揮官の栗林中将を中心に、妻に「生きて帰って来る」と誓う一兵卒の西郷、理想主義者で元憲兵の清水、精神主義の象徴、伊藤大尉、ロス五

無駄死を禁じ、最後まで生き抜き戦うことを命ずるアメリカ帰りで合理主義の栗林中将、伊藤大尉に象徴される「死ぬことは生きることなり」という日本

の精神主義。アメリカの有り余る資源と小資源の中で生きた日本の文化の違いも的確に捉えながら、戦争というものの悲劇や空しさを際立たせました。栗林中将が「ここを一日でも長く死守することが本土にいる家族のためと思うが、家族のことを考えれば考えるほど生きたいと思う」と自嘲気味に語る台詞も印象的で心に突き刺さり

DVDレンタル可 (み)

プロがやっても多額の年金運用損失なせ、社員に年金運用を任せるのか

2013年12月 東日本交渉

(組合)

確定拠出型年金（日本版401K）への移行理由に、「ここ数年年金資産運用が大きく悪化、3,720億円の積立不足が発生」とある。プロが多額の運用損失をだしている。社員に年金運用を任せるのは無責任だ。

(会社)

年金を将来に渡って継続させていくために、確定拠出型に変える。確定拠出型は自己責任で運用するという冷たいイメージがあるが、①会社が倒産しても資金が保護される、②税金が免除されるなどのメリットがある。

(組合)

会社提案の年利2%運用では、元本保証型の金融商品では目標の年金額に達しない。ハイリスク・ハイリターンでは損失がさらに膨らむ可能性がある。

(会社)

長期で考えれば年利2%の利回りは適正な水準だ。

(組合)

そうした確信・自信があるなら会社が年金運用をつづければいいのではないかと。