１人の首切りも許さない

Ｎ関労東

2018.3 No80

東日本NTT関連合同労働組合

東京都千代田区神田司町2-15-9 武蔵野ビル2階 NPO法人労働相談室内
TEL(03)6273-7115 FAX(03)5577-7263
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

春闘要求

一律４万円の賃金引き上げ
非正規の時間給1500円以上

1、資格賃金を一律月額４万円引き上げること。
2、60歳超え契約社員などの非正規社員の時間賃金を1,500円以上に引上げること。
3、2018年度の特別手当を60歳超え契約社員などを含む全ての社員に対して、基準内賃金の６か月分を支給すること。
4、地域会社での労働条件を向上させることが可能な委託費を保証すること。
5、地域会社の賃金水準をＮＴＴ東日本会社に準拠すること。
6、定年を６０歳から６５歳に引き上げること。
7、非正規社員に対しては、社員化を行なうこと。
8、労働契約法第２０条に基づき、非正規労働者の待遇を、職場内均等待遇とすること。とりわけ、通勤手当、食堂の利用などについて労働条件を相違させないこと。
9、３６協定の特別条項については、過労死ラインを大きく下回るように見直すこと。

ＮＴＴの巨額な利益は株主へ
＝株主偏重の経営ストップ＝

図1：ＮＴＴ全体で毎年1兆円超の営業利益

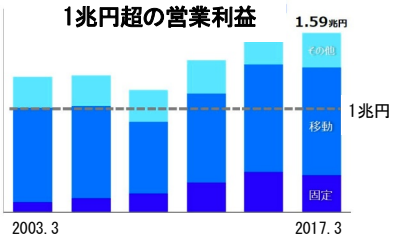


図２：株主配当の累計は１兆７千億円

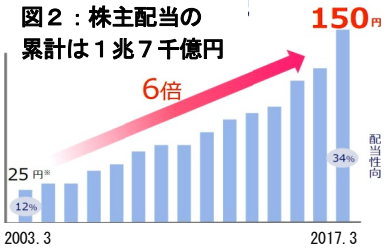
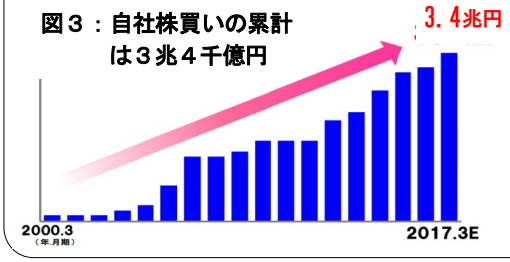


図３：自社株買いの累計は３兆４千億円



巨額な利益を還元し社会的責任を果せ

ＮＴＴグループ全体の営業利益（本業での利益）は、毎年１兆円を超えています（図１）。こうした利益が、持株会社に集められ、ＮＴＴの内部留保（溜め込んだ利益）は、17年度決算で10兆円の大台を超えて10兆２千億円超に達しています。

また、この十数年間で株主配当は６倍になり、合計で１兆７千億円超（図２）の資金が配当に使われました。さらには自社株買いには累計で３兆４千億円超（図３）もの巨額の余剰資金が投入されています。

ついに内部留保は10兆円を突破

このように、ＮＴＴは膨大な利益を独り占めして、利用者や労働者には、満足な還元をしていません。

この十数年間で賃上げは、ここ４年間の低額で差別的な賃上げ等だけです（表１）。

ＮＴＴの一般社員40歳モデルの賃上げは、年収で４年前に比べて約22万円増となりました。ところが、ＮＴＴ健康保険料は08年から４年連続の値上げによって、約1.4倍の負担増となりました。この他に、厚生年金の保険料負担増等を加えると可処分所得（手取り額）は少しも増えていません。

４年間の賃上げでは手取り額ふえず

いや、むしろ賃金制度の見直しで「地域加算手当」等がなくなり月額数万円程度の減額となった社員もいます。

18春闘は、私たちが苦労して稼いだ膨大な利益を還元させる絶好の機会です。

Ｎ関労に入って「株主偏重」を転換させ、非正規労働者を含むすべての労働者の待遇を改善させましょう。

表1：この4年間のNTT東日本の賃上げ

年　月	平均賃上げ額	一時金（40歳1級）
2014年3月	1,600円	1,345,000
2015年3月	2,400円	1,345,000
2016年3月	1,600円	1,415,000＝4.7か月
2017年3月	1,400円	1,494,000＝4.95か月

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
03-6273-7115

職場に事前説明なく業務集約

＝東京23区の所外系一般故障修理＝

ＮＴＴは３年ごとの大掛かりな組織見直しや業務集約を繰り返してきましたが、東京23区内においては、唯一、技術サービスセンタ（所外系の一般故障修理部門）だけは業務集約が行われてきませんでした。

それは、大都市東京のフレッツ光顧客の需要に応じて設備数が増え、他社との競合、アフターサービスで優位性を保つため「その日のうちに駆けつけ修理する」お客様サービスをモットーに保守要員を配置してきたからです。

現場の仲間は１年・３６５日休むことなく、年末年始や台風や大雪の時も駆り出され黙々と働いてきました。

ところが昨年、フレッツ光の新設需要がほぼ行き渡ったことで、①故障修理件数の減少、②サービスセンタ毎の差異が生じている、③スキル・ノウハウの維持・継承が必要、などの理由から拠点集約が提案され、昨年12月初旬に第一次集約が行われました。

東京北支店でみれば、５つのサービスセンタを２カ所に集約する体制です。現在、各センタには30名から35名の要員が配置されています。Ｉサービスセンタは最終的には100名近くが配置されることになっています。

会社は、「最適な業務運営体制構築」と謳っていますが、最も必要なフロアプラン等の事前説明もないまま強行された職場では、次のようなさまざまな問題が発生しており、交渉を通じて会社に改善を求めていきます。

①広域保守エリアとなり、遠距離派遣などでの長時間労働やサービスの低下が懸念されます。

②事務所内の席次がバラバラにされ、仕事がスムースに廻りません。

③作業車（軽バケット車）のフル充電が出来ないため、作業に支障をきたしています。

④駐車場が大変狭隘になり、車両接触事故などが懸念されます。第２次集約でさらに、車両が増えるがその駐車スペースはありません。

⑤総合休憩室が一か所で、全員がゆっくり休めるスペースがありません。

⑥洗濯機・乾燥機スペースも手狭になり、有効活用が出来ません。夏季になると洗濯物が増え洗濯機の台数が足りなくなります。

映画紹介 59

未来を花束にして

監督　サラ・ガヴロン＝２０１５年　英国

20年以上前、ＮＨＫスペシャル『映像の世紀』という番組で１９１０年頃のイギリスの紳士淑女が集う競馬場に女性の参政権を求めるプラカードを持った女性が競技場に入り、競争馬に跳ね飛ばされ即死したという映像が流れました。「この行為は、競馬を台無しにされた紳士淑女から非難された」という解説がされましたが、この作品はイギリスで参政権を求め闘った女性たちを描いています。

ほんの百年前、女性の参政権を認めていた国はほとんどありませんでした。女性というだけで政治にも参加できず、劣悪な環境の中で働き、親権すらなかったのです。

本作の主人公は、幼子を持つ24歳の主婦モード。彼女は、女性の参政権の公聴会に同僚の代理として参加し「将来生まれてくる少女が、兄や弟と同じ機会を得る。そんな時代のために闘う」という演説を聞き、別な生き方を意識するようになりデモに参加するようになります。

デモに参加したことで夫から家を追われ子供にも会えなくなり、勤め先からはクビを宣告されます。

そんな中、参政権を訴える仲間が競馬場で馬に跳ねられ死亡します。その時、私の脳裏に20年以上前の『映像の世紀』がよみがえりました。迷惑行為と解説された裏側に、実は未来を信じ抵抗してきた彼女たちの歴史があったのです。

一人の主婦の目線から厳しい現実に立ち向かい不屈の勇気が描かれ、自我に目覚め自立する人間の姿は美しい、そのことを実感させられる作品です。

（み）

働き方改革のここが問題

残業代ゼロで働かせ放題

安倍首相は裁量労働制をめぐる労働時間のデタラメなデータが発覚したため、働き方改革関連法案から、裁量労働制の対象拡大を全面削除する一方で、それより毒性の強い「残業代ゼロで働かせ放題」といわれている高度プロフェッショナル制度（高プロ）は、あくまで実現させる方針です。

この高プロは、法案では年収が１０７５万円以上の社員が対象で、残業代や深夜手当等はゼロです。また残業時間の上限規制もなく過労死が増えることは確実です。

経団連は年収４００万円以上は残業代ゼロと提言しており、法案成立後に年収要件引き下げの狙いを秘めています。

請負業の拡大

同法案の雇用対策法の改正では、自営業・請負業の労働者の拡大が盛り込まれています。

自営業・請負業ですから使用者（企業側）は、社会保険料や雇用保険料の負担は一切ありません。さらには労働法の対象外のため最低賃金以下で働かせることも出来ます。残業代も支払う必要はありません。

企業にとっては、使い勝手の良い制度で、個人で仕事を請負う「フリーランス」は１０００万人以上ともいわれています。