

N関労東 第16-02号

2017年02月17日

東日本電信電話株式会社

代表取締役社長 山村 雅之 殿

東日本NTT関連合同労働組合

執行委員長 奥山 信義

17春闘要求書

東日本NTT関連合同労働組合は、日本経済を不況から脱却させ、経済の好循環を実現するには、内需重視の景気対策が必要であり、賃金の引き上げが必要であると確信しています。今日の日本経済は有効求人倍率や失業率がやや改善されているが、実質賃金収入が増加せず将来の年金支給額などの不安から個人消費は低迷しています。

NTT東日本で働く労働者の年収は、10年余の間で約100万円以上低下し続けています。昨年の1600円程度の賃上げ回答額では到底元の年収には追い付きません。NTT 東日本の決算報告によるとH27年度の有利子負債は 662 億円を返済、そして営業利益はH27年度修正し 1750 億円で過去最高益を二期連続で更新し当期純利益も 1300 億円と過去最高益を見込んでいます。この間会社は総人件費削減目標を掲げてきた結果、私達一人あたりの平均年収は逡減を続けています。

私達は、働く労働者が、人間らしく働き続ける為には「成果・業績主義賃金」制度の廃止、65歳までの定年制度、育児・介護休業法等の遵守、本人・家庭の事情を考慮した配転、及び単身赴任・長距離通勤の解消が不可欠であると考えています。

NTTグループが抱えている内部留保金を活用して、NTTグループ全体の賃金水準の上昇を計るべき時期になっていると当労組は認識しています。現状のまま推移すれば、私達働く者の生活は困窮するばかりとなっています。

ここに、2017年春闘要求書を提出しますので、NTT関連労働者の生活や労働条件改善にむけ誠意ある回答を、2月28日までに文書でされるよう求めるとともに、速やかに団体交渉を行うことを要求します。

記

1、賃金引き上げについて

- (1)資格賃金を一律月額 40,000円引き上げること。

- (2) 2017年度の特別手当を基準内賃金の6ヶ月分を支給すること。
- (3) 扶養手当の配偶者及び配偶者を欠く第1子の手当として、3万円を支払うこと。
- (4) 扶養手当の、扶養家族1人について、5000円増額すること。
- (5) 処遇体系再構築に伴う新たな「暫定手当」を特別手当の基準内賃金の基礎額とすること。
- (6) 非正規社員が受け取る時給を1500円以上とし、交通費の実費支給とするよう、派遣元会社への契約改善を行なうこと。
- (7) 地域会社の賃金水準および諸手当をNTTに準拠させること。

2、地域会社の労働条件について

- (1) 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。
- (2) 地域会社委託業務の変更は、地域会社で働く労働者への労働条件に重大な影響を与えるため事前に説明を行うこと。

3、一昨年 12 月提案のあった「多様な人材の更なる活躍推進に向けたサービス制度等の見直し」については、基本的に労働条件と待遇の悪化につながるもので、反対です。本見直しが実施された場合は、営業推進部マーケティング部門及び千葉支店ビジネス営業部にどのような具体的変更が実施されるか明らかにすること。

4、「成果・業績主義賃金」制度について

- (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、特別手当そして退職手当を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をすること。
- (5) 評価は公平性・透明性・納得性を担保するために、口頭説明でなく文書をもって行うこと。
- (6) 「人事・給与制度見直し」について
 - ① 新一般資格1級への入学基準の導入を撤回し標準的年数による自動昇格とすること。
 - ② 現在の退職手当の水準を低下させないこと。

5、営業推進本部営業部マーケティング部門各センタの将来展望を明らかにすること。

- ① 東京センタ(成増拠点)の廃止が提案されたがその理由を明らかにすること。
- ② 当該組合員と東京センタ社員の今後の展望を明らかにすること。

6、新たに提案された「ビジネスユーザ市場攻略に向けた取り組み(平成29年2月3日)」が実

施された場合、千葉支店ビジネス営業部及び営業推進本部営業部マーケティング部門へどのように影響するのか明らかにすること。

7、60歳超え雇用延長について

- (1) 定年を60歳から65歳に引き上げること。
- (2) 高年齢者雇用安定法の趣旨に従い、満了選択者の希望者全員を65歳まで継続して雇用すること。

8、広域配転および単身赴任について

- (1) 配置転換については労働組合と事前に協議し、ILO156号条約・165号勧告を遵守し、本人や家族・家庭の事情、健康状態等を十分配慮し、通勤時間は原則90分以内とすること。
- (2) 単身赴任期間は最高2年間とし、赴任期間中に本人や家族の事情・健康に問題が生じた場合は速やかに単身赴任を是正すること。
- (3) 単身赴任手当は月額10万円とすること。

9、時間外労働について、

- (1) 長時間労働の抑制から、時間外手当の割増率を100分の150に乗じた額に上げること。
- (2) 深夜・休日労働の割増率を100%に引き上げること。
- (3) 時間外労働の上限規定を月20時間、年間150時間に規定すること。

10、社宅の定年制を廃止し、安心して社宅に入れる制度を確立すること。

11、カフェテリアの制度運用について

- (1) カフェテリアメニューに、クオカード等の食事券を新たに追加すること。

12、健康と安全・職場改善に関する要求について

- (1) 人間ドックについて
 - ① 検査内容を充実させること。
 - ② 検査期間は勤務扱いとし病院までの交通費を支払うこと。
 - ③ 病院は所属エリアに特定しないで、居住する県でも受けられるようにすること。
 - ④ 病院選択にあたり現行の意図的な倍率は、廃止し全て公平な抽選とすること。
- (2) 歯科通院は病休扱いとすること。
- (3) 各事業所の休憩室、トイレなどを「快適職場環境形成の指針」に従って完備、整備すること。

(4) 営業推進本部営業部、マーケティング部門東京センタの職場改善について

- ① 冷蔵庫、電子レンジそして茶器セットの充実を行うこと。
- ② 事務用品の充実を行うこと。
- ③ 机の離間距離を220センチ以上とすること。
- ④ 複数の者が横になれる、臥床コーナーそして休憩室を確保すること。
- ⑤ 外販担当者へ靴と背広代を現金で支給すること。
- ⑥ 営業職場の担当フロア毎に救急箱を常時設置すること。
- ⑦ 休憩室に地デジ対応フレッツテレビ、マッサージ機・フットマッサージ機を設置すること。
- ⑧ 個人貸与の営業鞆を軽いものに取り換えること。
- ⑨ 外販活動の際、夏季(7～9月)においては1日あたり一人ペットボトル2本の水を配布すること、また冬季(12～3月)においては1日あたり一人2個のホッカイロを配布すること。
- ⑩ 各ビルの事務室の天井照明をLEDに交換すること。
- ⑪ 各ビルの事務室に加湿器および観葉植物を設置すること。
- ⑫ 各ビルのトイレはウォシュレットとヒーター付きに更改すること。
- ⑬ 千住ビルの2階の休憩コーナーの冷蔵庫が破損しているので取り換えること。

(5) 千葉支店ビジネス営業部の職場改善について

- ① 複数の者が横になれる、臥床コーナーそして休憩室を確保すること。
- ② 各フロアのトイレの数が人数に対して絶対的に少ないので数を増やすこと。
- ③ ビジネスは企画担当のロッカーがないので、他の職場と同様なものを設置すること。
- ④ 幕張テクノガーデンビルの事務室は、東日本-南関東と東日本会社と同一フロアで垣根がないのでパーティションを設置すること。

13、パワー・ハラスメントについて

- (1) 会社は、暴行・傷害(身体的な攻撃)を容認しないこと。
- (2) 会社は、脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)を容認しないこと。
- (3) 会社は、隔離、仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)を容認しないこと。
- (4) 会社は、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)を容認しないこと。
- (5) 会社は、業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過少な要求)を容認しないこと。
- (6) 会社は、私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)を容認しないこと。

14、セクシャル・ハラスメントについて

会社は、時・場所・相手をわきまえずに、相手を不愉快にさせる性的な言動を容認しないこと。

15、マタニティ・ハラスメントについて

会社は妊娠・出産時期に働く女性が、精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、それを根拠として、退職を促す言動・行為を容認しないこと。

16、非正規社員について

- (1)「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、安全管理などについて労働条件を相違させないこと。
- (2)失業保険、社会保険未加入の派遣会社からは採用しないこと。
- (3)偽装請負、違法派遣の契約会社とは契約しないこと。
- (4)同一業務で2年以上従事している非正規社員に対しては、社員化を行なうこと。
- (5)派遣社員等の労働者は、本人希望どおりに雇用継続すること。

17、電気通信事業法の「国民の利便の確保を図る」ことから、営業窓口拠点を復活させること また公衆電話のこれ以上の削減は行わないこと。

18、賃貸住宅居住者への家賃補助費として年齢制限無しで、月3万円とし、広域配転の場合は5万円とすること。

19、自家用車通勤者の交通実費の支払いについて

- (1)算定ルートについては運転者が安全で、合理的なルートとした場合はそれを尊重する事。
- (2)月額通勤費を距離毎に20%増額すること。
- (3)駐車場料金を算定基準に追加すること。

20、各地域会社等の60歳超え契約社員等の労働条件について、以下の点を是正すること。

- (1)フルタイム・隔日勤務者の賃金を月給制にすること。
- (2)各種休暇、手当は社員と同等にすること。
- (3)労契法に基づき、60歳超え契約社員及び派遣社員は均等待遇とする事。
- (4)人間ドック、カフェテリアプラン利用、食事補助制度、健康診断の内容を社員と同等・同額にすること。
- (5)団体交渉参加など勤務時間内の組合活動や組合休暇の扱いについて、社員就業規同様に契約社員就業規則に明記すること。

21、2011年の3月11日に発生した東日本大地震(以後 震災)は、想定外の事ではなく、何時東京を襲う大地震が起こっても不思議ではないと云われています。その場合の巨大地震等に伴う防災及びその後の避難、退避方法等そして安全対策について以下要求します。

- ① 震災の教訓を生かし避難方法や誘導等について再確認する意味で実践的な避難訓練を定期的に、実施すること。
- ② 各ビル毎に、退避方法を会社としての明確な方針を示すこと。
- ③ 各ビル毎に防災用品を配備し全社員に周知すること。
- ④ 震災等で公共交通機関が麻痺した場合は、最低配置要員を除き出来るだけすみやかに自宅に帰れるように社員の通勤実態を考慮した取り組みと、現場管理者の対応がバラバラにならないよう退避方法や帰宅方法を明記した防災マニュアルを作成すること。
- ⑤ 震災等で帰宅不可能になった社員を想定して、休憩室等で仮泊できるよう寝具、毛布、畳、3日分の水、食料を常備すること

22、福島県、岩手県、茨城県、栃木県、千葉県、群馬県、東京都そして神奈川県で、法的に立ち入りが禁止される「放射線管理区域」となる、0.59マイクロシーベルト/hを超す放射線量が測定されています。NTTの各施設等においても放射線量の測定結果を公表し、社員の安全衛生に万全を期すこと。

23、東日本NTT関連合同労働組合の組合事務室、及び掲示板を他労組と差別することなく設置すること。

- (1)各支部にも組合事務室を設置すること。
- (2)組合員が所在する職場に組合掲示板を設置すること。

以 上

N関労東 第 16-00 号

2017 年 2 月 00 日

NTT コム ソリューションズ株式会社

代表取締役社長 古川 公一 殿

東日本NTT関連合同労働組合

執行委員長 奥山 信義

要 求 書

各職場でのアンケート結果を踏まえて4万円の賃金引上げをはじめ、下記のとおり切実な要求を掲げました2月27日までに文書にて誠意ある回答を求めます。

記

1、賃金引き上げについて

- (1) 資格賃金を一律月額40,000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1時間当たりの基本賃金を1,500円以上に引き上げること。
- (3) 2017年度の特別手当を60歳超え契約社員などの非正規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) 御社の賃金水準を東日本電信電話株式会社に準拠すること。

2、時間外労働について

- (1) 長時間労働の抑制から、時間外手当の割増率を100分の150に乗じた額に上げること。
- (2) 深夜・休日労働の割増率を100%に引き上げること。
- (3) 時間外労働の上限規定を月20時間、年間150時間に規定すること。

3、60歳超え契約社員の労働条件等について

- (1) 会社の創立記念日の半日代休は、60歳超え契約社員等を含め全社員に付与すること。
- (2) 週休変更手当や外勤手当をはじめとて、食事補助や夏休み休暇、シニアドック等について、時給制社員等についても月給制社員と同等に付与すること。
- (3) フルタイムの賃金をすべて月給制にすること。また、週4日勤務、週3日勤務については、それぞれ月給制の5分の4、5分の3の金額とすること。
- (4) 社会保険の適用要件を満たさない勤務形態を創設すること。
- (5) 「年金特別措置」と「年金特別措置加算」を大幅に増額した上で、60歳超え契約社員全員に年金が出ない空白期間は支給すること。
- (6) 病気休暇については、正社員と同様に有給とすること。

- (7) 就業規則の「年次休暇の日数」の項に関連して、長期の私傷病等については就業規則の一部を変更し、所定勤務日数から除外すること。
- (8) 各種休暇や福利厚生制度を社員と同等・同額にすること。
- (9) シニアドックについては、居住する県でも受けられるようにすること。
- (10) 団体交渉参加など勤務時間内の組合活動の扱いについて、社員就業規同様に契約社員就業規則に明記すること。

以上

N関労東京第17-1号
2017年2月17日

株式会社エヌ・ティ・ティ・エムイー
代表取締役社長 藤本 秀雄 殿

東日本NTT関連合同労働組合
東京支部委員長 奥園 和泉

春闘要求書

各職場でのアンケート結果を踏まえて4万円の賃金引上げをはじめ、下記のとおり切実な要求を掲げました2月27日までに文書にて誠意ある回答を求めます。

記

1、賃金引き上げについて

- (1)資格賃金を一律月額40,000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1時間当たりの基本賃金を1,500円以上に引き上げること。
- (3)2017年度の特別手当を60歳超え契約社員などの非正規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)御社の賃金水準を東日本電信電話株式会社に準拠すること。

2、時間外労働について

- (1)長時間労働の抑制から、時間外手当の割増率を100分の150に乗じた額に上げること。
- (2)深夜・休日労働の割増率を100%に引き上げること。
- (3)時間外労働の上限規定を月20時間、年間150時間に規定すること。

3、60歳超え契約社員の労働条件等について

- (1)会社の創立記念日の半日代休は、60歳超え契約社員等を含め全社員に付与すること。
- (2)週休変更手当や外勤手当をはじめとて、食事補助や夏休み休暇、シニアドック等について、時給制社員等についても月給制社員と同等に付与すること。
- (3)フルタイムの賃金をすべて月給制にすること。また、週4日勤務、週3日勤務については、それぞれ月給制の5分の4、5分の3の金額とすること。
- (4)社会保険の適用要件を満たさない勤務形態を創設すること。
- (5)「年金特別措置」と「年金特別措置加算」を大幅に増額した上で、60歳超え契約社員全員に年金が出ない空白期間は支給すること。
- (6)病気休暇については、正社員と同様に有給とすること。
- (7)就業規則の「年次休暇の日数」の項に関連して、長期の私傷病等については就業規則の一部を変更し、所定勤務日数から除外すること。
- (8)各種休暇や福利厚生制度を社員と同等・同額にすること。
- (9)シニアドックについては、居住する県でも受けられるようにすること。
- (10)団体交渉参加など勤務時間内の組合活動の扱いについて、社員就業規同様に契約社員

就業規則に明記すること。

4、60歳超え契約社員の時間賃金の見直しについて

(1) 2015年4月1日より実施した「60歳超え契約社員の時間賃金の見直し」後の月例賃金と特別手当の年間合計金額を見直し以前の年間合計金額に戻し、減額分について、ただちに補填すること。

(2) 今後、最低賃金の引き上げに伴う時間賃金の見直し等に際しては、月例賃金と特別手当の年間合計額を減額するようなことは決してしないこと。

5、ネットワークサービス事業本部の業務運営体制の将来展望について明らかにすること。

6、「多様な人材の更なる活躍推進に向けたサービス制度等の見直し」について

(1) 分断勤務実施については、本人希望を尊重し決して強制しないこと。

(2) 健康への配慮を優先する立場から、分断勤務については、1週間あたり、あるいは1か月単位等での回数制限を設けること。

7、「成果・業績主義賃金」制度のについて

(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を前提に、同制度を廃止する当面の間、(2)項以降の改善をおこなうこと。

(2) 月例賃金、特別手当そして退職手当をI評価の対象としないこと。

(3) 評価結果等に関する苦情処理委員会的制度を創設すること。

(4) 評価は公平性・透明性・納得性を担保するために、口頭説明でなく文書をもって行うこと。

(5) 評価結果は各評価の分布数、率を職場毎に明らかにすること。

(6) 人事・給与制度の見直しについて、新ビジネス資格1級への「入学基準」の導入を撤回し、標準的年数による自動昇格とすること。

9、非正規社員について

(1) 2012年8月10日に公布された「改正労働契約法」の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」(基発 0810 第2号)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、安全管理などについて労働条件を相違させないこと。

(2) 非正規労働者への性、風貌そして言動等による差別をなくし均等待遇すること。

(3) 失業保険、社会保険に未加入の非正規労働者は派遣元会社に是正を求めること。

(4) 偽装請負、違法派遣の労働者は採用しないこと。

(5) 非正規社員に対しては、社員化を行なうこと。

(6) 雇用替に対しては事前に本人説明を行い、本人希望の雇用継続をおこなうこと。

(7) 非正規労働者等に対する、いじめ、嫌がらせを行わないよう社員研修等で徹底すること。

10、福島県などで、法的に立ち入りが禁止される「放射線管理区域」となる、毎時0.59マイクロシーベルトを超す放射線量が測定されている。NTTのマンホールをはじめとする各施設等においても放射線量の測定結果を公表し、社員の安全衛生に万全を期すこと。

11、大地震をはじめとする自然災害対策について

(1) 社員の安全第一を優先する立場から、ヘルメットの配備を災対要員から社員全体に拡大すること。

(2) 東日本大震災において、天井裏から冷暖房用の巨大な配管のつりボルトが折れ、落下による死

亡事故がおきているが、NTTの各ビルにおいても適切な対策を行うこと。

(3) 昨年末、自然災害対策に関するマニュアルを改定・検討中との説明をうけたが、同マニュアルの改訂後すみやかに説明すること。

12、人間ドックについて

(1) 検査内容を充実させること。

(2) 検査期間は特別休暇を与えること。

(3) 病院は所属エリアに特定しないで、居住する県でも受けられるようにすること。

(4) 病院選択にあたり現行の意図的な倍率は、廃止し全て公平な抽選とすること。

13、福利厚生に関する改善要求

(1) 社宅の定年制を廃止し、安心して社宅に入れる制度を確立すること。

(2) カフェテリアプランについて

① カフェテリアポイントを増し、2年間繰り越しを可能とすること。

② 社員アンケートなどをもとにカフェテリアメニューを拡大し充実を図ること。

③ カフェテリアメニューに、クオカード等の食事券を新たに追加すること。

(3) 食事補助金の増額をすること。

14、個人所有等パソコン自己点検は強要は行わず、自主点検とすること。

15、大地震やその他の自然災害時の迅速な対応のためにも、従来から要求しているとおり各事業所と折衝する窓口を設けること。

16、東日本NTT関連合同労働組合東京支部の組合事務室、及び掲示板を設置すること。

以上